

# EUEROC

DGB

**Frauenspezifische  
Aspekte des Allgemeinen  
Gleichbehandlungsgesetzes:  
Ein Leitfaden**

ver.di

## Impressum

- Herausgeber: ■ Deutscher Gewerkschaftsbund, Bundesvorstand, Postfach 110372,  
10833 Berlin, Bereich Gleichstellungs- und Frauenpolitik  
■ ver.di Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, Bundesverwaltung,  
Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin, Bereich Frauen- und Gleichstellungspolitik
- Stand: Mai 2007
- Redaktion: Ute Brutzki (ver.di), Ines Grabner-Drews (DGB)
- Text: Inge Horstkötter RA
- Grafik: Karin Pütt, Berlin
- Titelfoto: Günter Breithaupt, Berlin
- Druck: PrintNetwork pn GmbH, Berlin

## Bestellungen

Bitte über das Toennes-Online-Bestellsystem von PrintNetwork pn GmbH bestellen:  
<https://www.toennes-bestellservice.de/besys2>, Registrierungskennwort für unregistrierte  
BenutzerInnen: lager (bitte Kleinschreibung beachten)

E-Mail: [bestellservice@toennes-bestellservice.de](mailto:bestellservice@toennes-bestellservice.de)

Schriftliche Bestellungen NUR für BestellerInnen ohne Zugang zum Internet:  
Fax 030 - 81 45 93 99

# Inhalt

<b>Vorwort und Einführung</b>	<b>3</b>
<b>1. Europarechtlicher Hintergrund</b>	<b>5</b>
1.1. Zusammenhang zwischen europäischem und nationalem Recht	6
1.2. Mittelbare und unmittelbare Richtlinienwirkung	6
1.3. Verhältnis AGG zu den übrigen Gesetzen bzw. zum europäischen Recht	6
<b>2. Gesetzliche Änderungen durch das AGG</b>	<b>8</b>
2.1. Benachteiligungsverbot und Entgeltgleichheitsgebot	8
2.2. Beschäftigtenschutzgesetz	9
2.3. Kollektive Benachteiligungsverbote	9
<b>3. Struktur und Regelungsinhalte des AGG</b>	<b>10</b>
3.1. Strukturen des AGG	10
3.2. Ziele und allgemeine Begriffe	11
3.3. Benachteiligungstatbestände im AGG	14
3.4. Ausnahmeregelungen	17
3.5. Rechtsfolgen	18
<b>4. Geschlechtsdiskriminierung bei Einstellung</b>	<b>20</b>
4.1. Stellenausschreibung	20
4.1.1. Rechte der Interessenvertretung	23
4.1.2. Rechte der Beschäftigten	24
4.2. Vorstellungsgespräch	24
4.2.1. Rechte der Interessenvertretung	25
4.2.2. Rechte der Beschäftigten	26
4.3. Auswahlverfahren	27
4.3.1. Rechte der Interessenvertretung	28
4.2.2. Rechte der Bewerber/innen	29

<b>5. Geschlechtsdiskriminierung im laufenden Arbeitsverhältnis</b>	<b>30</b>
5.1. Beförderung und beruflicher Aufstieg	30
5.2. Fortbildung	31
5.3. Belästigung	31
5.4. Sexuelle Belästigung	32
5.5. Arbeitszeit	33
5.6. Entgelt	33
5.7. Rechte der Interessenvertretung	35
5.8. Rechte der Betroffenen	36
<b>6. Geschlechtsdiskriminierung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses</b>	<b>37</b>
6.1. Kündigung	37
6.2. Abfindung	41
6.3. Rechte der Interessenvertretung	41
6.4. Rechte des Beschäftigten	42
<b>7. Beschwerdeverfahren</b>	<b>43</b>
<b>8. Arbeitgeberpflichten</b>	<b>45</b>
<b>9. Rechtsschutz und Beweislastregelungen</b>	<b>46</b>
<b>10. Antidiskriminierungsstelle des Bundes</b>	<b>47</b>
<b>Anhang</b>	<b>48</b>
<b>Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz</b>	<b>49</b>
<b>Literatur</b>	<b>61</b>
<b>Hilfreiche Kontakte und Adressen</b>	<b>62</b>
<b>Abkürzungsverzeichnis</b>	<b>63</b>



# Vorwort und Einführung

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

mit der Einführung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) im August 2006 hat eine scheinbar unendliche Geschichte nunmehr doch ein vorläufiges Ende gefunden. Der bundesdeutsche Gesetzgeber hat mit dem AGG verspätet, nämlich um ca. 3 Jahre, verschiedene europäische Richtlinien umgesetzt. Bereits im Jahre 2001 wurde der erste Entwurf zu einem Antidiskriminierungsrecht vorgelegt, aber es brauchte in der Folge dann noch fünf weitere Jahre bis das Gesetz tatsächlich in Kraft trat.

Erstmalig ist hiermit ein umfassenderes Antidiskriminierungsrecht auf der einfachgesetzlichen Ebene verabschiedet worden, welches allerdings in der Praxis erhebliche Anwendungsprobleme und Rechtsunsicherheiten mit sich bringt und keineswegs den Anforderungen des europäischen Rechts entspricht.

Dieser Leitfaden widmet sich in besonderer Weise den **frauenspezifischen Aspekten** des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes und wirft damit einen genaueren Blick auf das so genannte verpönte Merkmal „Geschlecht“.

Hinsichtlich der Vorgehensweise in diesem Leitfaden wird zunächst allgemein auf die Regelungen im AGG eingegangen, um dann nach konkreten Lebenssituationen (Bewerbung und Einstellung, laufendes Arbeitsverhältnis, Beendigung) den zugrunde liegenden Regelungsgehalt des AGG darzustellen. Dieser wird beispielhaft

erläutert und gegebenenfalls Hintergründe hierzu aufgezeigt.

Jedes inhaltliche Kapitel endet mit konkreten Tipps für die Praxis und den Handlungsmöglichkeiten, die sich für

- Betriebs- und Personalrat,
- Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte
- sowie die Betroffenen ergeben.

Mögliche Diskriminierungspotenziale im Alltag werden hierdurch systematisch analysiert und nach den neuen Regelungen des AGG bewertet.

Beim Lesen und Arbeiten mit dieser Broschüre und bei der Umsetzung der Inhalte wünschen wir viel Erfolg!

# 1. Europa-rechtlicher Hintergrund

Wie eingangs ausgeführt, werden mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) **vier** europäische Richtlinien zur Geschlechtergleichstellung und zur Gleichstellung weiterer Personengruppen (Ausländer, Behinderte, etc.) umgesetzt.

Konkret sind dies folgende Richtlinien:

- 1. Antirassismusrichtlinie** (2000/43 EG des Rates vom 29.06.2000, ABL EG Nr.1, 180, S. 22)
- 2. Rahmenrichtlinie** (2000/78 EG des Rates vom 27.11.2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, ABL EG Nr. 1,303, S. 16)
- 3. Gleichbehandlungsrichtlinie** (2002/73 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23.09.2002 zur Änderung der Richtlinie 76/207/EWG des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen, ABL EG Nr. 1,269, S. 15).
- 4. Gender-Richtlinie** (2004/113/EU des Rates vom 13.12.2004 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Frauen und Männern beim Zugang zu und

bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, ABL EG Nr.1, 373, S. 9).

### **1.1. Zusammenhang zwischen europäischem und nationalem Recht**

Das europäische Recht mit seinen Richtlinien spielt bei der Umsetzung des AGG eine entscheidende Rolle, da die nunmehr erlassenen Regelungen stets **im Lichte der europäischen Richtlinien** ausgelegt werden müssen und vor diesem Hintergrund interpretiert werden.

Dies führt in der nationalen Anwendung zu nicht unerheblichen Schwierigkeiten, da gerade in den Mitgliedsstaaten bestimmte Begriffe unterschiedlich ausgelegt werden und es abzuwarten bleibt, inwieweit der europäische Gerichtshof (EuGH) einheitliche Vorgaben macht. Fragt sich ein nationales Gericht (z.B. Arbeitsgericht), wie die jeweilige Regelung im europäischen Kontext zu interpretieren ist, so hat es die Möglichkeit – auch aus der ersten Instanz heraus – Auslegungsfragen an den europäischen Gerichtshof (EuGH) zu stellen. Dieser gibt dem nationalen Gericht dann Interpretationsvorgaben in Bezug auf die Auslegung der Richtlinien bzw. des europäischen Vertragswerkes für das nationale Recht. Die (Gerichts)Entscheidung trifft aber letztendlich das nationale Gericht.

### **1.2. Mittelbare und unmittelbare Richtlinienwirkung**

In der Praxis fragen sich betroffene Bürger/-innen häufig, ob sie einen unmittelbaren Anspruch aus den Richtlinien ableiten oder sich direkt auf die Richtlinien berufen können.

In der Regel können sie dies nicht, da die Richtlinien nicht unmittelbar wirken, sondern nur **mittelbar**, sprich eines Umsetzungsaktes, (Gesetzes) bedürfen. Sind sie allerdings „unbedingt“ und „hinreichend bestimmt“, so kann sich die Beschäftigte **im öffentlichen Dienst** (nicht aber in der Privatwirtschaft) auch direkt auf die Richtlinie berufen, da der Öffentliche Dienst als staatlicher Arbeitgeber direkt in Anspruch genommen werden kann (vertikale Richtlinienwirkung, vgl. hierzu Däubler/Berzbach, Handkommentar AGG, Nomos 2007, Rn. 92, Einleitung).

### **1.3. Das Verhältnis des AGG zu den übrigen Gesetzen bzw. zum europäischen Recht**

Das AGG, und hier ist der arbeitsrechtliche Teil gemeint, muss zunächst dem europäischen Recht entsprechen, welches quasi die „Mutter“ des rechtlichen Gedankens darstellt, muss daneben aber auch in Übereinstimmung mit unserem nationalen **Verfassungsrecht** stehen. Auf das Geschlecht bezogen sind hier insbesondere Art. 3 Abs. 2 und 3 GG bedeut-



sam. In der Normenhierarchie des Arbeitsrechts ist das AGG den so genannten **einfachen Gesetzen** zuzuordnen und kann z.B. durch eine Betriebs- oder Dienstvereinbarung weiter ausgefüllt werden. Die Normenhierarchie im Arbeitsrecht sieht wie folgt aus:

### **Die Normenhierarchie im Arbeitsrecht**

- Europäisches Recht
- Verfassungsrecht
- einfache Arbeitsgesetze  
( Kündigungsschutzgesetz, AGG)
- Verordnungen
- Tarifverträge
- Betriebs- und Dienstvereinbarungen
- Arbeitsverträge
- betriebliche Übung

## 2. Gesetzliche Änderungen durch das AGG

Mit dem Inkrafttreten des AGG wurden eine Reihe von Vorschriften außer Kraft gesetzt oder geändert. In Bezug auf die Frauengleichstellung ist hier das arbeitsrechtliche geschlechtsbezogene Benachteiligungsverbot (§§ 611 a und b BGB), das Entgeltgleichheitsgebot (§ 612 (3) BGB) sowie das Beschäftigten-schutzgesetz von besonderer Bedeutung. Alle drei rechtlichen Grundlagen wurden mit Inkrafttreten des AGG außer Kraft gesetzt, da der wesentliche Regelungsinhalt nunmehr in das AGG implementiert wurde. Demgegenüber wurden die kollektiven Benachteiligungsverbote (§ 75 BetrVG, 67 BPersVG) nur angepasst in Hinsicht auf die Merkmale des §1 AGG.

### 2.1. Benachteiligungsverbot und Entgeltgleichheitsgebot

In den §§ 611 a,b, 612 Abs. 3 BGB war das geschlechtsbezogene Benachteiligungsverbot und Entgeltgleichheitsgebot bisher für das Arbeitsrecht geregelt, eingeführt 1980 durch das sog. EG-Anpassungsgesetz, in Umsetzung der Gleichbehandlungsrichtlinie 76/207 EWG.

Nach diesen Normen war es bereits seit 1980 verboten, Personen **aufgrund des Geschlechts** (nicht nur gegenüber dem anderen Geschlecht) zu benachteiligen. Das arbeitsrechtliche Benachteiligungsverbot galt bundesweit für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und wurde über das Bundesgleichstellungsgesetz (BGleig) auch für Beamtinnen

und Beamte der Bundesverwaltung verbindlich gemacht. Demgegenüber gilt das AGG für alle Beschäftigten, also auch alle Beamtinnen und Beamte (Bund und Länder) aufgrund einer Sonderzuweisung im AGG.

Nicht unumstritten ist es, inwieweit der bisherige Normgehalt dieser Benachteiligungsverbote/Gebote und die hierzu ergangene Rechtsprechung im Wesentlichen auf das AGG zu übertragen ist, da der Regelungsinhalt und teilweise Definitionen der reformierten Gleichbehandlungsrichtlinie geändert wurden und insoweit Zweifel bestehen könnten.

## 2.2. Beschäftigtenschutzgesetz

Mit dem 2. Gleichberechtigungsgesetz 1994 wurde das Beschäftigtenschutzgesetz für die Privatwirtschaft und den öffentlichen Dienst verbindlich eingeführt. Hierbei handelte es sich um ein Gesetz, das zum Schutz der Beschäftigten vor sexuellen Belästigungen (besser: sexueller Gewalt) eingeführt wurde. Die Regelungen des Beschäftigtenschutzgesetzes sind zwar nicht eins zu eins in das AGG übernommen worden, im Wesentlichen lässt sich das AGG allerdings dahingehend auslegen, dass der Schutz des Beschäftigtenschutzgesetzes auch über das AGG gewahrt bleibt und teilweise Korrekturen vornimmt.

Neu ist, dass die **sexuelle Belästigung als Diskriminierung** im Sinne des AGG gilt und insoweit die Rechtsfolgen, nämlich bei-

spielsweise auch Entschädigung und Schadensersatz, nunmehr auch für die sexuelle Belästigung ausgelöst werden. Insoweit kann davon ausgegangen werden, dass durch die Einführung des Schutzes vor sexueller Belästigung in das AGG für die Beschäftigten der Schutz vor sexuellen Übergriffen verstärkt wurde (siehe näher hierzu: Broschüre ver.di/DGB zur sexuellen Belästigung).

## 2.3. Kollektive Benachteiligungsverbote

Die kollektiven Benachteiligungsverbote im BetrVG/BPersVG wurden mit der Verabschiedung des AGG reformiert, nunmehr sind alle Merkmale des § 1 AGG in § 75 BetrVG und § 67 BPersVG übernommen worden.

**§ 75 BetrVG** (gleichlautend § 67 BPersVG)  
„Arbeitgeber (Dienststelle) und Betriebsrat (Personalrat) haben darüber zu wachen, dass alle im Betrieb tätigen Personen nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit behandelt werden, insbesondere, **dass jede Benachteiligung von Personen aus Gründen ihrer Rasse oder wegen ihrer ethnischen Herkunft, ihrer Nationalität, ihrer Religion oder Weltanschauung, ihrer Behinderung, ihres Alters, ihrer politischen oder gewerkschaftlichen Betätigung oder Einstellung oder wegen des Geschlechts oder ihrer sexuellen Identität unterbleibt.**“

# 3. Struktur und Regelungsinhalte des AGG

Die vorliegende Handlungshilfe beschäftigt sich mit der Zielgruppe Frauen/Männer und legt hier den Schwerpunkt. Um den Gesamtkontext zu verstehen, ist es nötig, die Strukturen zu verdeutlichen und zunächst einen allgemeinen Überblick zum AGG zu geben.

## 3.1. Strukturen des AGG

Das AGG wurde im Rahmen des „Gesetzes zur Umsetzung europäischer Richtlinien zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung vom 14. August 2006“ verabschiedet, welches sich in verschiedene Artikelgesetze gliedert, die folgende Inhalte regeln:

### Strukturen

Artikel 1 **Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz**

Artikel 2 Gesetz über die Gleichbehandlung der Soldatinnen und Soldaten

Artikel 3 Änderungen in anderen Gesetzen

Artikel 4 Inkrafttreten, Außerkrafttreten

Im Folgenden wird, wie bereits ausgeführt, nur auf das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz eingegangen.

Das AGG (1. Artikelgesetz) ist in folgende Abschnitte unterteilt:

### Strukturen

1. Abschnitt: allgemeine Bestimmungen

2. Abschnitt: Regelungen zum Schutz der Beschäftigten

3. Abschnitt: zivilrechtliches Benachteiligungsverbot
4. Abschnitt: Rechtsschutz
5. Abschnitt: Sonderregelungen Öffentlicher Dienst
6. Antidiskriminierungsstelle
7. Übergangs- und Schlussbestimmungen

Der Leitfaden befasst sich nur mit dem **arbeitsrechtlichen Teil** und lässt den Abschnitt 3 und damit das zivilrechtliche Benachteiligungsverbot außer Acht.

### 3.2. Ziele und allgemeine Begriffe des AGG

Ziel des AGG ist es, **Benachteiligungen aufgrund verschiedener Merkmale zu verhindern** bzw. zu beseitigen (§§ 1,7 AGG). Danach ist also nicht jede Ungleichbehandlung nach AGG verboten (vielleicht aber aufgrund anderer Rechtsvorschriften), sondern nur dann, wenn sie an eines der folgenden **„verpönten“ Merkmale** anknüpft:

#### „Verpönte“ Merkmale nach AGG (§1)

- Rasse
- ethnische Herkunft
- **Geschlecht**
- Religion
- Weltanschauung
- Behinderung
- Alter
- sexuelle Identität

Die Merkmale, die in § 1 AGG genannt sind, sind abschließend. Deutlich wird also, dass es im AGG nicht darum geht, Benachteiligungen **jeglicher** Art zu verhindern bzw. zu beseitigen, sondern lediglich nur die, die sich auf die oben genannten Merkmale beziehen bzw. hieran anknüpfen.

#### Rasse

Der Gesetzgeber verwendet hier einen Begriff, den es gar nicht gibt (vgl. Däubler/Berzbach, Rn. 23 zu § 1). Allgemein ist anerkannt, dass es Menschenrassen nicht gibt, sondern hier vielmehr die durch „Vorurteile geprägte Vorstellung über Rassen“ (Däubler/Berzbach, Rn. 23 zu § 1) gemeint ist. Der Gesetzgeber hat ausdrücklich darauf hingewiesen, dass dieser Begriff nicht dahingehend zu verstehen ist, dass rassistische Theorien mit der Verwendung im Gesetz akzeptiert werden, sondern lediglich der Begriff der Antirassismusrichtlinie aufgegriffen wird. Hierunter werden für gewöhnlich die Hautfarbe, die Gesichtsform, besondere Haartrachten etc., also äußerliche Merkmale, zu verstehen sein.

#### Beispiel:

farbige Menschen; aber z.B. auch die Afrikanerin, die nicht zwingend farbig sein muss

#### Ethnische Herkunft

Eine klare Begriffsdefinition findet sich hier europarechtlich nicht, die Begriffsdefinitionen reichen hier in der Rechtswissenschaft weit: „von Menschengruppen, die kulturell, sozial

und historisch eine Einheit bilden“ bis hin zu „langer gemeinsamer Geschichte einer Gruppe, einer eigenen Tradition und spezifische familiäre und soziale Sitten und Gebräuche“ (Däubler/Berzbach, Rn. 28 zu §1)

### Beispiele:

Sinti und Roma; dänische Minderheit in Schleswig-Holstein

## Geschlecht

Unter Geschlecht wird klassischerweise das **biologische Geschlecht** subsumiert, das heißt, gemeint ist hier das männliche wie auch das weibliche Geschlecht. Gefasst wird hierunter auch Transsexualität.

Aus dem englischen Sprachraum ist der Begriff des **Gender** bekannt, der sich nicht auf das biologische Geschlecht bezieht, sondern mit dem das **soziale Geschlecht**, bzw. die **Geschlechtsrolle** gemeint ist. Um den Vorgaben des europäischen Rechts nachzukommen, wird man immer unter Geschlecht im Sinne des AGG auch das soziale Geschlecht, sprich die Geschlechtsrolle, fassen müssen. Dies erfordert schon eine europarechtliche Auslegung dieses Merkmales. Es sei noch darauf hingewiesen, dass unter §§ 611 a, 612 Abs. 3 BGB neben dem biologischen Geschlecht auch die Geschlechtsrolle gefasst wurde, wie beispielsweise die Anknüpfung an Mutterschaft und Schwangerschaft.

Gemeint ist hier nicht nur „gegenüber“ dem anderen Geschlecht (benachteiligt gegen-

über einem Mann), sondern ausdrücklich nach der Rechtsprechung des EuGH **„wegen“ des Geschlechts**. Dies kann in der Praxis bedeuten, dass auch nur unter Frauen wegen des Geschlechts benachteiligt werden kann, nämlich beispielsweise dann, wenn unter Frauen an Schwangerschaft und Mutterschaft angeknüpft wird.

## Religion

Unter Religion sind zumindest all die Glaubensgemeinschaften zu fassen, denen unser Grundgesetz die Religionsfreiheit gemäß Art. 4 GG zugesteht. Was Religion im Sinne des Grundgesetzes ist, wurde von der Rechtsprechung bisher hinreichend definiert. Allerdings muss der Begriff der Religion europarechtlich definiert werden. So gelten mittlerweile die Zeugen Jehovas beispielsweise als Religionsgemeinschaft im Sinne unserer Verfassung, die Scientologen sind ausdrücklich als Religionsgemeinschaft abgelehnt worden. Hier wird sich zeigen, wie diese nationale Auslegung im europäischen Kontext bewertet wird: In Frankreich ist beispielsweise auch Scientology als Religion anerkannt. Eine einheitliche Auslegung wird daher vermutlich irgendwann vom EuGH vorgenommen werden.

## Weltanschauung

Der Begriff der Weltanschauung ist nicht klar definiert, hierunter werden alle konkreten Wertesysteme zu fassen sein, die eine Aussa-

ge zum „Weltganzen“ machen, beispielhaft sind dies die Anthroposophen, die sich nach der Lehre Steiners ausrichten. Abgrenzungsmerkmal zur Religion ist hier, dass sie keine Transzendenz aufweisen, sich also nicht zwingend auf Gott, das Jenseits etc. beziehen. Die nähere Definition wird die Rechtsprechung ausformen müssen.

## Behinderung

Hinsichtlich des Begriffs der Behinderung kann auf die Definition des SGB IX zurückgegriffen werden.

### Definition:

Gemäß § 2 Abs. 1 Satz 1 SGB IX ist jede körperliche, geistige oder seelische Beeinträchtigung der Gesundheit, die mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweicht und daher die Teilhabe am Leben in der Gesellschaft beeinträchtigt, als Behinderung anzusehen.

Da diese Definition bereits im europarechtlichen Sinne als Legaldefinition in das SGB IX transportiert wurde, kann sie zur Definition des Begriffes im AGG herangezogen werden. Wichtig ist es, hier den Begriff der Behinderung nicht mit der **Schwerbehinderung** zu verwechseln, an den höhere Anforderungen und formale Kriterien geknüpft werden.

## Alter

Unter einer Benachteiligung wegen des Alters ist nicht nur die Benachteiligung von älteren Menschen zu verstehen, sondern gleichermaßen die Benachteiligung von jüngeren Personen. Das Verbot der Benachteiligung bzw. die Anknüpfung an das Kriterium **Lebensalter** ist allerdings schon nach der Entscheidung des EuGH aus November 2005 (Mangold, EuGH 22.11.2005 – C 144/05) verboten. Dies ergibt sich nach Auffassung des EuGH schon aus dem allgemeinen gemeinschaftsrechtlichen (ungeschriebenen) Gleichbehandlungsgrundsatz. Da unser nationales Arbeitsrecht in einer Vielzahl von Fällen an Lebensalter oder Betriebszugehörigkeitszeiten anknüpft, wird nunmehr stets zu prüfen sein; ob es sich um eine mittelbare oder unmittelbare Altersdiskriminierung handelt oder aber zulässig im Rahmen der Ausnahmen an das Alter angeknüpft wird. (zu den Ausnahmen siehe unter Punkt 3.4.)

## Sexuelle Identität

Unter dem Merkmal sexuelle Identität ist die sexuelle Ausrichtung von Personen zu fassen. Dies betrifft Homosexualität wie Heterosexualität, umfasst aber auch Bisexualität und Intersexualität.

### 3.3. Benachteiligungstatbestände im AGG

Das AGG unterscheidet verschiedene **Formen der Benachteiligung** in § 3 Abs. 1 bis 5 AGG. Hierbei handelt es sich um die unmittelbare und mittelbare Benachteiligung, die Belästigung, die sexuelle Belästigung und die Anweisung zur Benachteiligung.

#### **Definition: Unmittelbare Benachteiligung** (§ 3 Abs. 1 AGG)

Eine unmittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn eine Person wegen eines in § 1 genannten Grundes eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts liegt in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1-4 auch im Falle einer ungünstigen Behandlung einer Frau wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft vor.

Wie bereits vorweg angedeutet, hat hier der Gesetzgeber im Rahmen des Kriteriums „Geschlecht“ ausdrücklich geregelt, dass eine Benachteiligung wegen des Geschlechts auch dann anzunehmen ist, wenn bei Frauen an Schwangerschaft oder Mutterschaft angeknüpft wird, mithin also das Merkmal **Geschlechtsrolle** bei Frauen eindeutig mit einbezogen ist. Es stellt sich hier die Frage, die bisher in der Literatur so noch nicht aufgewor-

fen wurde, ob bei Männern demgegenüber an die Geschlechtsrolle sehr wohl angeknüpft werden darf, da der Gesetzgeber Männer hier nicht einbezogen hat. Beispielsweise wäre vorstellbar, dass dann eine Diskriminierung eines Mannes wegen der Inanspruchnahme von Elternzeit zumindest nach AGG zulässig wäre.

#### **Definition: Mittelbare Benachteiligung** (§ 3 Abs. 2 AGG)

Eine mittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren, Personen wegen eines in § 1 genannten Grundes gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich.

Bekannterweise wurde die **mittelbare Geschlechtsdiskriminierung** bereits in vielfachen Entscheidungen seit Anfang der neunziger Jahre vom EuGH ausgeformt, maßgeblich anhand der verschiedenen Problematiken zur Teilzeitbeschäftigung.

Bis zum Inkrafttreten des AGG bzw. der Verabschiedung der Richtlinien wurde in der Definition der mittelbaren Diskriminierung



darauf abgestellt, dass es sich um anscheinend neutrale Regelungen, Verfahren etc. handeln musste, die Frauen in überproportionaler Höhe (statistisch bewiesen) benachteiligen (z. B. 75 – 80% von Frauen sind negativ betroffen) ohne dass hierfür ein sachlicher Grund ersichtlich war.

Mit der Definition im AGG stellt die Gesetzgeberin in Bezug auf die mittelbare Benachteiligung nicht mehr den hohen Anspruch, dass eine **statistische Diskriminierung** bewiesen sein muss (nämlich in welchem Maße überwiegend Frauen nachteilig von einer Maßnahme betroffen sind), sondern stellt auf den Wortlaut „**in besonderer Weise**“ ab.

In besonderer Weise benachteiligen muss nach der hier vertretenen Auffassung dahingehend ausgelegt werden, dass **kein statistischer Beweis mehr zu führen ist**, sondern lediglich deutlich gemacht werden muss, dass eine Maßnahme **ein Geschlecht besonders benachteiligt**. Weiter ist anzunehmen, dass in Bezug auf die besondere Benachteiligung nicht nur ein quantitativer, sondern auch ein qualitativer Aspekt Berücksichtigung findet.

Für die Rechtfertigung findet sich dann eine klassische Grundrechtsprüfung: Es muss also zunächst einmal **das Ziel**, welches durch die Anlegung der Kriterien, Maßnahme etc. anvisiert wird, **rechtmäßig sein**, sprich: es muss ein Ziel angestrebt werden, was in unse-

rer Rechtsordnung gebilligt ist und als rechtmäßig erachtet wird, z.B. dass ältere Menschen in besonderer Weise schutzbedürftig sind.

Weiter müssen die Mittel zur Erreichung dieses Zieles **angemessen und erforderlich sein**. In der Konsequenz bedeutet dies zum Beispiel, dass die Mittel nicht unverhältnismäßig sein dürfen und **keine milderer Mittel zur Erreichung dieses Zieles in gleicher Weise führen können**.

#### **Definition: Belästigung**

(§ 3 Abs. 3 AGG)

Eine Belästigung ist eine Benachteiligung, wenn unerwünschte Verhaltensweisen die mit einem in § 1 genannten Grund im Zusammenhang stehen, bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betroffenen Personen verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

Erstmals hat die Gesetzgeberin Belästigung, oder anders gesagt auch Mobbing, justizibel gemacht. Dies bezieht sich allerdings nur auf **Belästigungen oder Mobbing**, das mit **einem der Merkmale in Zusammenhang steht**, sprich eine Person wird beispielsweise aufgrund ihrer Behinderung oder aber auch ihres Geschlechts oder Alters belästigt oder gemobbt. Die Belästigung knüpft auch – wie

die sexuelle Belästigung – zunächst daran an, dass diese als Verhaltensweisen unerwünscht sein müssen, allerdings nicht mehr erkennbar abgelehnt werden. Dies hatte in Bezug auf die sexuelle Belästigung zu diversen Problemen geführt, da gerade Opfer dazu neigen, sich eben nicht gegen diese Verhaltensweisen zu wehren, sondern eher defensiv reagieren. Nunmehr muss das Verhalten für einen **objektiven Betrachter** als unerwünscht erscheinen, was ein niedrigerer Maßstab ist und nicht auf die Ablehnung beim Opfer abstellt.

Den Beschäftigten ist hiermit erstmals die Gelegenheit gegeben, sich in Hinsicht auf **Belästigungen** z. B. wegen des Geschlechts beim Arbeitgeber zu beschweren. Dies muss als Fortschritt bewertet werden, da bisher ein Mobbingverfahren nach der gängigen Rechtsprechung – von Ausnahmen abgesehen – immer noch Schwierigkeiten in der Praxis wie auch im gerichtlichen Verfahren macht. Hinzu kommt, dass auch die Belästigung mit den Rechtsfolgen Entschädigung und Schadensersatz bedroht ist, was in der Praxis für mehr Aufmerksamkeit in diesem Themenbereich sorgen dürfte. (siehe hierzu hinten unter Rechtsfolgen 3.5.).

### **Definition: Sexuelle Belästigung**

(§3 Abs. 4)

Eine sexuelle Belästigung ist eine Benachteiligung in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 – 4, wenn ein unerwünschtes sexuell

bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Anforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornografischen Darstellungen gehören, bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere, wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

Hier hat der Gesetzgeber die Definition, was eine sexuelle Belästigung sein soll, nicht aus dem Beschäftigtenschutzgesetz übernommen. Es wird nicht mehr darauf abgestellt, dass **das Verhalten erkennbar abgelehnt wird**, sprich, das Opfer einer sexuellen Belästigung sich nicht erkennbar erst gegen die Handlung gewehrt haben muss, sondern es wird vielmehr auf die „**Unerwünschtheit**“ des Verhaltens abgestellt. Hier wird die Unerwünschtheit aus Sicht eines **objektiven Dritten** zu beurteilen sein und nicht mehr am Opfer gemessen (vgl. hierzu Nollert-Borasio, Basiskommentar AGG, Bund Verlag 2006, Rn. 31 zu § 3 AGG).

Zu den weiteren Problemen (bereits nach dem Beschäftigtenschutzgesetz) der sexuellen Belästigung in der Praxis wird die Broschüre des GB/ver.di empfohlen. Auch die sexuelle Belästigung gilt als Benachteiligung im Sinne

des AGG und wird mit Entschädigungsansprüchen bzw. Schadensersatzansprüchen sanktioniert. Dieses geht weiter als es bisher im Beschäftigtenschutzgesetz geregelt war.

**Definition: Anweisung zur Benachteiligung (§ 3 Abs. 5 AGG)**

Die Anweisung zur Benachteiligung einer Person aus einem in §1 genannten Grund, gilt als Benachteiligung. Eine solche Anweisung liegt in Bezug auf § 2. Abs. 1 Nr. 1 – 4 vor, wenn jemand eine Person zu einem Verhalten bestimmt, das einen Beschäftigten oder eine Beschäftigte wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt oder benachteiligen kann.

Diese Norm bezieht sich insbesondere auf Führungskräfte etc., die ihnen unterstelltes Personal zur Benachteiligung bzw. zu bestimmten Verhaltensweisen anweisen. Dies kann zum Beispiel die Anweisung sein, keine farbigen Personen einzustellen. Geben Führungskräfte eine solche Anweisung und wird dies vom Arbeitgeber so gebilligt, muss dieser die Rechtsfolgen vertreten und ggf. Schadensersatz oder Entschädigung leisten.

### 3.4. Ausnahmeregelungen

Leider sind die Diskriminierungstatbestände nicht ohne Ausnahmen installiert worden, die §§ 5, 8, 9, 10 erlauben diverse Ausnahmen

von dem grundsätzlichen Verbot der Benachteiligung. Allerdings sind in Hinsicht auf die **Belästigung und auch sexuelle Belästigung keine Ausnahmeregelungen** vorgesehen, hier gibt es keine Rechtfertigungsmöglichkeit.

Die §§ 9 – 10 beschäftigen sich mit den zulässigen Ausnahmen in Hinsicht auf die Religion und Weltanschauung sowie des Alters und werden hier nicht weiter thematisiert.

Hingegen erlaubt zunächst **§ 5 Ausnahmen**, die auch unter dem Aspekt der Frauenspezifika relevant sind. Hiernach darf an eines der Merkmale angeknüpft, sprich unterschiedlich behandelt werden, wenn durch **geeignete und angemessene Maßnahmen bestehende Nachteile wegen eines in §1 genannten Grundes verhindert oder ausgeglichen** werden sollen.

Bezogen auf Frauen heißt dieses, dass z.B. die Frauenquoten, die ja auch an das Geschlecht anknüpfen, weiterhin erlaubt sind, da sie als **kompensatorische Regelungen** ein Ungleichgewicht unter den Geschlechtern beseitigen wollen und auf Chancengleichheit abzielen.

Von besonderer Bedeutung im Rahmen der Ausnahmeregelungen (Rechtfertigungsmöglichkeiten) ist aber die allgemeine Regelung des **§ 8 AGG**, der, wenn er weit ausgelegt

wird, eine Vielzahl von „Schlupflöchern“ für bestimmte Benachteiligungshandlungen bietet.

Hiernach ist eine unterschiedliche Behandlung wegen einem der Merkmale zulässig, wenn dies **wegen der Art der auszuübenden Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt**, sofern der Zweck rechtmäßig und die Anforderung angemessen ist.

Für den Entgeltbereich ist hier weiter geregelt, dass die Vereinbarung einer geringeren Vergütung für gleiche oder gleichwertige Arbeit nicht dadurch gerechtfertigt wird, dass z. B. wegen des Geschlechts besondere Schutzvorschriften gelten.

Mit § 8 knüpft die Gesetzgeberin an den bisherigen § 611a BGB an und gestattet eine unterschiedliche Behandlung, weil die in Aussicht genommene Tätigkeit dies erfordert.

In § 611a BGB waren die Ausnahmen jedoch schmal begrenzt, die Formulierung des neuen § 8 AGG ist dagegen weicher gefasst. Nach § 611a musste das Geschlecht **unverzichtbare Voraussetzung** für die in Aussicht genommene Tätigkeit sein, während heute nach der Ausnahmeregelung des § 8 AGG das Merkmal (z. B. Geschlecht) nur eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung sein muss. Es erstaunt daher nicht, dass


unter die Ausnahmenregelung nunmehr in der juristischen Fachdiskussion tendenziös alles Erdenkliche subsumiert wird. Es bleibt zu hoffen, dass die Rechtsprechung die Ausnahmenregelung eng fasst und verhindert, dass hierdurch die Ziele des Gesetzes unterlaufen werden.

Werden Personen wegen mehrerer Merkmale benachteiligt (z. B. Frauen über 50) so muß bezüglich jedes Merkmals getrennt eine Rechtfertigung geprüft werden.

### 3.5. Rechtsfolgen

Die Verwirklichung einer Diskriminierung zieht verschiedene Rechtsfolgen nach sich. Zum einen sind Verträge und Vereinbarungen, die diskriminierend sind, **rechtlich gesehen unwirksam**. Daneben stellt die Diskriminierung/Benachteiligung eine **Vertragsverletzung** im Sinne des Arbeitsvertragsrechtes dar. Weitere Rechtsfolge kann der Anspruch auf Schadensersatz oder Entschädigung (im Sinne von Schmerzensgeld, § 15 Abs.1 und 2 AGG) sein.

Der Schadensersatzanspruch bezüglich des **materiellen Schadens** ist allerdings nur zu leisten, wenn der Arbeitgeber die Diskriminierung zu vertreten hat, also vorsätzlich oder fahrlässig gehandelt hat. Hingegen muss eine Entschädigung in jedem Falle – auch ohne Verschulden – gezahlt werden. Die Regelung



zur Entschädigung ist für den Arbeitgeber die weitaus problematischere Regelung, da diese in jedem Fall und in erheblicher Höhe zu zahlen ist. Die Richtlinie gibt diesbezüglich vor, dass die Sanktion bei Diskriminierung wirklich abschreckend sein muss. Europaweit wurden Schmerzensgeldbeträge bis in Höhe von einem Jahresgehalt ausgeurteilt, im Schnitt wird man mit Beträgen von 30.000,00 Euro rechnen müssen. Die Entschädigung ist allerdings in Bezug auf die Einstellung beschränkt, handelt es sich nicht um die am besten qualifizierte Person, d.h. wäre diese Person auch bei benachteiligungsfreier Auswahl nicht eingestellt worden, so ist die Entschädigung auf drei Monatsgehälter begrenzt.

## 4. Geschlechtsdiskriminierung bei der Einstellung

Gerade im Bereich der Einstellung und der Begründung eines Arbeitsverhältnisses sind Diskriminierungen wegen einem dieser Merkmale Alltag. Die Geschlechtsdiskriminierung ist eine davon, die – anders als die anderen merkmalsbezogenen Benachteiligungen – **alle** Beschäftigten treffen kann, theoretisch aber überwiegend Frauen trifft, die ja immerhin 50% der Bevölkerung ausmachen.

Dies kann sich auf den Bereich der Ausschreibung, Bewerbung und auch die Personalauswahl beziehen.

### 4.1. Stellenausschreibung

Hinsichtlich der Ausschreibung von Stellen müssen diverse Regelungen eingehalten werden, im öffentlichen Dienst insbesondere auch die Regelungen zur Ausschreibung, die sich in den Frauengleichstellungsgesetzen des Bundes und der Länder (vgl. z.B. § 6 BGleIG) finden. Das AGG widmet der Ausschreibung eine eigene Rechtsnorm, nämlich § 11 AGG regelt ausdrücklich:

#### **Ausschreibung § 11 AGG**

Ein Arbeitsplatz darf nicht unter Verstoß gegen § 7 Abs. 1 ausgeschrieben werden.

Ein Arbeitgeber darf also nicht mehr im Rahmen der Ausschreibung an eines der Merkmale anknüpfen. Bezogen auf das Geschlecht bedeutet dieses, dass eine Ausschreibung

grundsätzlich geschlechtsneutral sein muss. Wenn aber das Geschlecht eine zur Ausübung wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, darf von diesem Grundsatz der geschlechtsneutralen Ausschreibung abgewichen werden.

Hiermit kommen wir zu den zulässigen Ausnahmen wegen der beruflichen Anforderungen, die bereits vorweg in § 8 dargestellt wurden. Dies kann beispielsweise dann der Fall sein, wenn tatsächlich nur ein Geschlecht die Tätigkeit ausüben kann.

**Beispiel:**

Die Agentur für „Styling und Design junger Frauen“ schreibt die Stelle eines Models aus. Es sollen im Rahmen der Tätigkeit Modefotos für junge Frauen aufgenommen werden. Es versteht sich von selbst, dass der Arbeitgeber hier berechtigterweise an das Geschlecht anknüpfen darf und nur Frauen anspricht.

Gerade das vorgenannte Beispiel war einer der Ausnahmefälle, für den schon § 611 b BGB die Anknüpfung an das Geschlecht erlaubt hat. Die Bundesregierung hat im Rahmen des EG Anpassungsgesetzes 1980 eine Liste der Tätigkeiten herausgegeben, in der beispielhaft ausgeführt wurde, wann zulässigerweise an das Geschlecht angeknüpft werden darf. Der Beruf des Mannequins wurde hier ausdrücklich mit aufgenommen und ergibt sich aus der Natur der Sache.

Weitere Beispiele aus der Rechtsprechung, die aber stark einzelfallbezogen sind:

**Bejahung nach § 611 a BGB:** Tätigkeit einer Arzthelferin (BAG 21.2.91, NZA 91, 719), Frauenreferentin einer politischen Partei (LAG Berlin, 14.1.98, NZA 98,312), Pflegekraft in der gynäkologischen Belegarztambulanz mit überwiegend muslimischen Patientinnen (ArbG Hamburg 10.04.01, PflR 01, 322).

**Verneinend nach § 611 a BGB:** Stelle einer Gleichstellungsbeauftragten (BAG 12.1.98, NZA 99,371), Spätdienst und Bewachung in einem Tierheim (BAG 14.3.89, NZA 90, 21). Zu weiteren Entscheidungen siehe Zusammenstellung bei: Nollert-Borasio, Rn. 12 und 13 zu §8 AGG.

**Weitere Beispiele** können sein: Beschäftigte in Frauenhäusern, weibliche oder männliche Fotomodelle.

Weitaus problematischer ist die Anknüpfung an das Geschlecht, wie in dem folgenden Fall von einem Arbeitgeber vorgenommen wurde:

**Beispiel:**

Ein Arbeitgeber, der weitestgehend Aufträge im ostasiatischen Raum wahrnimmt, schreibt die Stelle eines Außendienstmitarbeiters für Ost-Asien geschlechtsspezifisch nur für Männer aus. Er begründet die geschlechtsspezifische Ausschreibung damit, dass der Kundenkreis im ostasiatischen Raum Frauen dort nicht akzeptiert.

Hier würde sich nach altem Recht wie auch neuem AGG die Frage stellen, inwieweit eine solche Ausschreibung zulässigerweise an das Geschlecht anknüpft oder aber nach AGG verboten ist.

Fraglich ist hier, ob im Sinne des § 8 die Akzeptanz bei den Kunden, wie in diesem Fall, eine **nach Art der auszuübenden Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt** und der Sachverhalt dann hierunter zu subsumieren wäre.

Die Kriterien des § 8 hinsichtlich der zulässigen Ausnahmen sind wie eingangs geschildert wohl weicher als die des bisherigen § 611a BGB. Ist hier also insoweit die Akzeptanz des ostasiatischen Kundenpotenzials als Kriterium in Bezug auf die Art der auszuübenden Tätigkeit anzusehen oder ist sie eine der Bedingungen der Ausübung der Tätigkeit? Und ist die Akzeptanz eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung? Und ist der Zweck rechtmäßig und angemessen? Letztlich werden diese und ähnliche Fälle die Gerichte entscheiden, es ist aber nach der hier vertretenen Auffassung davon auszugehen, dass die Ausnahmebestimmung des § 8 sehr eng auszulegen ist. Würde es dem Arbeitgeber erlaubt werden, in diesem Falle geschlechtsspezifisch nur für Männer auszuschreiben/einzustellen, so würden hier die angestrebten Gesetzesziele unterlaufen werden und gerade

in punkto Geschlecht die überkommenen Rollenvorstellungen nur noch stigmatisiert werden.

Hinsichtlich der Art der auszuübenden Tätigkeit ist sicher hier nicht davon auszugehen, dass diese von nur einem Geschlecht ausgeübt werden kann. Dann stellt sich weiter die Frage, ob nicht das Geschlecht eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung im Rahmen der Bedingung der Ausübung dieser Tätigkeit (im ostasiatischen Raum) darstellt. Dieses wird man für den vorliegenden Fall sicherlich zunächst bejahen müssen. Allerdings verlangt § 8 weiter, dass dieser Zweck rechtmäßig und die Anforderung angemessen ist. Hier kann man unterschiedliche Auffassungen vertreten. Ein rechtmäßiger Zweck ist nach der hier vertretenen Auffassung zweifelhaft, ebenso wie die Angemessenheit der Anforderung.

### **Zusätze in Ausschreibungen: Positive Maßnahmen**

In den ersten Diskussionen zum AGG stellte sich häufiger die Frage, inwieweit nunmehr Zusätze in Ausschreibungen noch erlaubt sind.

#### **Beispiel: Zusatz in Stellenausschreibung**

„Frauen sind in diesem Bereich unterrepräsentiert, sie werden bei gleicher oder gleichwertiger Eignung, Leistung und Befähigung



higung bevorzugt eingestellt, solange nicht Gründe in der Person des Mitbewerbers liegen, die ausnahmsweise von der Bevorzugung abweichen lassen“.

Auch hier wird an das Geschlecht angeknüpft und deutlich gemacht, dass Frauen unter bestimmten Umständen bevorzugt werden. Dies entspricht den Quotenregelungen in den Frauengleichstellungsgesetzen und ist nach der hier vertretenen Auffassung erlaubt, da es sich um eine positive Maßnahme im Sinne von § 5 AGG handelt, die darauf abzielt, bestehende Nachteile auszugleichen (wohl anderer Auffassung, Däubler/Berzbach, Rn. 14 zu § 11, siehe dort aber auch Rn. 31 zu § 5). Entscheidend ist hier aber, dass die **Formulierung nur dort benutzt wird, wo Frauen auch tatsächlich unterrepräsentiert sind**, da nur dann von einem bestehenden Nachteil ausgegangen werden kann.

#### **4.1.1. Rechte der Interessenvertretungen**

Stellt der Betriebsrat, Personalrat oder die Gleichstellungsbeauftragte fest, dass im Rahmen der Ausschreibung eines Arbeitsverhältnisses Personen diskriminiert werden, so kann er/sie von ihren Beteiligungsrechten Gebrauch machen, ggf. muss er/sie dies sogar. Die betrieblichen Akteure sind nach § 17 Abs. 1 AGG ausdrücklich aufgefordert an der Verwirklichung der Gesetzesziele mitzuwirken.

Der **Betriebsrat** kann den Arbeitgeber auffordern, diskriminierungsfrei auszuschreiben und kann, wenn die Ausschreibung gegen § 7 AGG verstößt, die Zustimmung gem. § 99 BetrVG verweigern und auch noch weitergehen: verweigert der Arbeitgeber es beharrlich Ausschreibungen diskriminierungsfrei zu gestalten, kann er einen Unterlassungsantrag beim Arbeitsgericht stellen.

Der **Personalrat** kann die Dienststellenleitung auffordern, eine diskriminierungsfreie Ausschreibung zu verfassen und kann ggf. wegen des Verstoßes gegen das AGG die Zustimmung im späteren Mitbestimmungsverfahren verweigern, soweit seine Mitbestimmung hier reicht.

Die **Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte** kann regelmäßig im Rahmen ihrer Beteiligung die Ausschreibung mittels eines Votums oder einer Stellungnahme monieren und ihre Bedenken hinsichtlich einer etwaigen Diskriminierung deutlich machen. Sie hat dann in der Folge die Möglichkeit mit einem Einspruch (Widerspruch/Beanstandung je nach Landesrecht) die diskriminierende Ausschreibung erneut zu rügen. Nach (neuer) Regelung im BGleG (durch das AGG veranlasst) ist die Gleichstellungsbeauftragte in der Bundesverwaltung ausdrücklich auch für die Überwachung von geschlechtsbezogenen Diskriminierungen und sexuellen Belästigungen zuständig (vgl. § 19 BGleG).

### 4.1.2. Rechte der Beschäftigten

Mit einer diskriminierenden Ausschreibung ist noch nicht der einzelne Beschäftigte(zukünftige Bewerber) diskriminiert, die Rechtsfolgen sind daher hier nicht die Entschädigung oder aber der Schadensersatz. Vielmehr gilt die diskriminierende Ausschreibung als **Indiz** dafür, dass der Arbeitgeber an eines der Merkmale auch im Rahmen der Auswahl angeknüpft hat. Insoweit führt die diskriminierende Ausschreibung zu einer Beweislaste leichterung. Die Beschäftigte muss nur glaubhaft machen, dass sie im Rahmen der Personalauswahl diskriminiert worden ist, dies kann sie, wenn geschlechtsspezifisch ausgeschrieben wurde, da eine geschlechtsspezifische Ausschreibung deutlich macht, dass der Arbeitgeber eine Person eines bestimmten Geschlechts haben wollte.

Der Arbeitgeber muss dann beweisen, dass seine Auswahlentscheidung nicht an das Geschlecht angeknüpft hat.

### 4.2. Vorstellungsgespäch

Im Rahmen des Bewerbungsverfahrens wird sich immer wieder die Frage stellen, inwieweit Bewerberinnen zu bestimmten Themenbereichen befragt werden dürfen. Dieses ist zunächst nach den allgemeinen arbeitsrechtlichen Kriterien zu bewerten, heute muss jedoch auch das AGG mit in diesen Bereich einbezogen werden.

Hier wird es insbesondere darauf ankommen, mittelbare als auch unmittelbare Diskriminierungen wegen des Geschlechts zu entlarven und zu vermeiden.

### Unmittelbare Diskriminierung im Vorstellungsgespräch oder bei Fragen

Als populärstes Beispiel aus der Rechtsprechung ist die **Frage nach der Schwangerschaft** zu nennen, die eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts darstellt. Die Frage nach der Schwangerschaft hat die Gerichte über viele Jahre immer wieder beschäftigt. Sie war bereits gem. § 611a BGB verboten, ist heute in der Anknüpfung an Mutterschaft gem. der Definition des § 3 Abs. 1 AGG gleichermaßen verboten.

In den vergangenen Jahren stellte sich die Rechtsprechung häufig die Frage, inwieweit in Ausnahmefällen nach Schwangerschaft gefragt werden darf, beispielsweise dann, wenn mit der Schwangerschaft ein Beschäftigungsverbot verbunden war oder Gefahr für Leib und Leben von Mutter und Kind zu befürchten war. Diese Rechtsfrage hat letztlich der EuGH und in der Folge das BAG abschließend geklärt. Nach der Rechtsprechung des EuGH und des BAG darf heute gar nicht mehr und auch nicht in Ausnahmefällen nach Schwangerschaft gefragt werden. Die Rechtsprechung wird auch auf das AGG anwendbar sein, da kein Grund ersichtlich ist, weshalb im

Rahmen des AGG hier eine zulässige Ausnahme anzunehmen wäre. § 8 AGG hilft hier nicht weiter, da dies auf die beruflichen Anforderungen abstellt, eine Schwangerschaft allerdings nur ein vorübergehender Tatbestand ist und insoweit hier nicht von einer beruflichen Anforderung, die nicht erbracht werden kann, gesprochen werden kann.

Weitaus häufiger in der Praxis wird man aber im Rahmen des Bewerbungsverfahrens von sog. mittelbaren Diskriminierungen ausgehen müssen.

### **Mittelbare Geschlechtsdiskriminierung im Vorstellungsgespräch oder bei Fragen**

Fragen nach der Kinderbetreuung oder auch nach dem Wunsch die Stelle eventuell in Teilzeit auszuüben, können mittelbar geschlechtsdiskriminierend sein.

Zwar ist es nach Teilzeit- und Befristungsrecht und auch nach den Frauengleichstellungsgesetzen des Bundes und der Länder verpflichtend, jede Stelle auf Teilbarkeit hin zu überprüfen und dann gegebenenfalls auch entsprechend auszuschreiben. Nach der hier vertretenen Auffassung ist eine solche Frage aber aufgrund der vorherrschenden Rollen nach AGG als mittelbare Diskriminierung zu bewerten, da immer noch der überwiegende Anteil der Teilzeitbeschäftigten Frauen sind

und infolgedessen häufig eine verminderte Einsetzbarkeit unterstellt wird, was sich negativ auf die Auswahlentscheidung auswirken kann. Gleiches gilt für die Frage nach der Kinderbetreuung, da diese sich überwiegend für Frauen negativ auswirken wird, da diese regelmäßig die Kinderbetreuung übernehmen (ebenso Däubler, u.a., Rn. 29 zu § 7 AGG).

Auch Fragen nach der Umzugsbereitschaft werden überwiegend Frauen negativ betreffen, da deren Umzugsbereitschaft aufgrund der familiären Pflichten häufig weniger ausgeprägt ist als die von Männern.

Nur im Einzelfall werden diese Fragen zu rechtfertigen sein. Der Arbeitgeber kann **nach getroffener Auswahlentscheidung** und Abschluss des Arbeitsvertrages natürlich diese Fragen stellen, wenn er zwecks Planung ein berechtigtes Interesse daran hat.

#### **4.2.1. Rechte der Interessenvertretungen**

Stellt der Betriebsrat, Personalrat oder die Gleichstellungsbeauftragte fest, dass im Rahmen des Bewerbungsgesprächs Personen diskriminiert werden, so kann er/sie von ihren Beteiligungsrechten Gebrauch machen.

Alle Akteure können den Arbeitgeber auffordern, diese Frage nicht zu stellen unter Hinweis auf das AGG und in das Gespräch ein-

greifen. Gut wäre es im Vorfeld diesbezüglich Absprachen zu treffen, festzuhalten, was diskriminierend wirken kann und in keiner Weise gefragt werden darf.

Der **Betriebsrat** kann auch hier, bei hartnäckiger Weigerung des Arbeitgebers, etwaige diskriminierende Fragen zu unterlassen, einen Unterlassungsantrag beim Arbeitsgericht stellen.

Die **Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte** kann regelmäßig im Rahmen ihrer Beteiligung zur Fragestellung ein Votum/ Stellungnahme abgeben und ihre Bedenken hinsichtlich einer etwaigen Diskriminierung deutlich machen. Sie hat dann in der Folge weiter die Möglichkeit mit einem Einspruch (Widerspruch/Beanstandung je nach Landesrecht) die diskriminierenden Fragen zu rügen.

### **Besondere Rolle der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten:**

Da die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte nach den Frauengleichstellungsgesetzen des Bundes und der Länder an den Bewerbungsgesprächen teilnehmen muss – anders als der BR/PR, die je nach Ausgestaltung ihrer Rechte nach den jeweiligen Gesetzen ein Teilnahmerecht haben oder aufgrund der betrieblichen Gewohnheiten teilnehmen dürfen – kommt ihr hier ein **besonders wichtiger Part zu, nämlich über die Einhaltung des AGG zu**

**wachen**, weil die übrigen Akteure dies aufgrund ihrer Rechtsposition ggf. nicht können.

### **4.2.2. Rechte der Bewerber/innen**

Mit der diskriminierenden Fragestellung könnte bereits in das Persönlichkeitsrecht des Bewerbers/der Bewerberin eingegriffen worden sein. Es stellt sich daher die Frage inwieweit auch hierfür allein schon der Entschädigungsanspruch gem. § 15 Abs.2 AGG entsteht und nicht erst, wenn die Beantwortung der Frage zur Folge hat, dass die Person wegen der Antwort nicht ausgewählt wird.

Nach der früheren Rechtsprechung zu § 611 a BGB wurde die Diskriminierung immer schon als **Persönlichkeitsrechtsverletzung** gewertet, gleiches muss hier für das AGG gelten (ebenso Däubler/Berzbach, hier Deinert Rn. 50 zu § 15). Da nicht nur die Folgehandlung – Nichtberücksichtigung der Bewerberin wegen der Antwort – in das Persönlichkeitsrecht eingreift, sondern die Frage an sich schon diskriminierend ist, werden nach der hier vertretenen Rechtsauffassung schon durch die bloße Frage die Rechtsfolgen des § 15 (2)AGG ausgelöst. Letztlich werden dies aber die Gerichte entscheiden, in der rechtswissenschaftlichen Literatur wurde dies – soweit ersichtlich – noch nicht abgehandelt.

Weiter gilt die diskriminierende Fragestellung als Indiz dafür, dass der Arbeitgeber an

eines der Merkmale auch im Rahmen der Auswahl angeknüpft hat. Insoweit führt die diskriminierende Fragestellung zu einer **Beweislasterleichterung** (siehe hierzu oben unter 4.1.2). Der Arbeitgeber muss nunmehr beweisen, dass seine Auswahlentscheidung nichts mit dem Merkmal zu tun hat.

### 4.3. Auswahlverfahren

Im Rahmen der Personalauswahl darf nicht an eines der Merkmale des AGG, hier das Geschlecht, angeknüpft werden.

#### Auswahlkriterien/Qualifikationsfeststellung

Eine Anknüpfung an das Geschlecht müsste beispielsweise angenommen werden, wenn im Rahmen der Auswertung des Bewerbungsgesprächs und bei Feststellung der Qualifikation diskriminierende Kriterien mit in die Bewertung einbezogen werden. Dies kann beispielsweise angenommen werden, wenn sich Zeiten der Teilzeitbeschäftigung negativ auf die Personalentscheidung auswirken. Hier würde man von einem Fall der mittelbaren Diskriminierung ausgehen, da Teilzeitarbeit zumeist von Frauen ausgeübt wird und sich somit negativ für diese auswirkt. Die meisten Frauengleichstellungsgesetze des Bundes und der Länder verbieten dies allerdings, z.B. ist dies ausdrücklich nach § 9 BGlG verboten.

Von einer mittelbaren Diskriminierung kann auch ausgegangen werden, wenn beispielsweise die Frage nach einer Umzugsbereitschaft in die Auswahl mit einbezogen wird, da diese sich ja – wie oben bereits geschildert – eher bei Frauen als bei Männern negativ auswirkt.

Weiter darf im Rahmen der Personalauswahl gar nicht berücksichtigt werden, ob der oder die Beschäftigte bereits Kinder hat bzw. beabsichtigt Kinder zu bekommen, da dies eine unmittelbare Diskriminierung wäre.

#### Frauenquoten

Im öffentlichen Dienst ist bekannter Weise die Personalauswahl gem. Artikel 33 (2) GG anhand der Feststellung von Eignung, Leistung und Befähigung zu treffen. Dies setzt für den öffentlichen Dienst ein formales und transparentes Prozedere in Gang, von dem schon grundrechtlich nicht abgewichen werden darf. Hieran ist allerdings der Arbeitgeber in der Privatwirtschaft nicht gebunden.

Im Rahmen der Personalauswahl existieren nach den Gleichstellungsgesetzen des Bundes und der Länder (gelten nur für den öffentlichen Dienst) mancherorts sogenannte Frauenquoten, die Frauen den Vorrang geben, wenn sie bei gleicher oder gleichwertiger Qualifikation in einem (frauen)unterrepräsentierten Bereich arbeiten.

Es stellt sich auch hier die Frage, inwieweit mit der Bevorzugungsregelung hier nach AGG nunmehr unzulässig an das Geschlecht angeknüpft wird. Davon ist jedoch nicht auszugehen. Vielmehr stellt die Frauenquote ähnlich wie die Quote bei Schwerbehinderung eine positive Maßnahme im Sinne des § 5 AGG (siehe hierzu unter 3.4) dar. Gem. § 5 AGG darf an eines der Merkmale angeknüpft werden, wenn bereits bestehende Ungleichheiten durch die Anknüpfung beseitigt werden sollen. Davon ist bei der Frauenquote, ebenso wie bei den Schwerbehinderten auch, auszugehen. Die Anknüpfung ist daher gerechtfertigt.

Existiert in der Privatwirtschaft eine Betriebsvereinbarung, in der die Bevorzugung von Frauen für einen unterrepräsentierten Bereich vorgesehen ist, so lässt sich auch eine solche Regelung unter der Ausnahmeregelung des § 5 fassen und ist daher rechtlich nicht zu beanstanden.

Werden im Rahmen eines Personalauswahlverfahrens vorweg Kriterien festgelegt, anhand derer die Personalauswahl zu treffen ist, so muss hierbei berücksichtigt werden, dass die Kriterien so gewählt werden, dass sie beiden Geschlechtern in gleicher Weise entsprechen und beiden Geschlechtern die gleichen Chancen einräumen. Hier wird man auf bestimmte Kriterien ein Augenmerk legen müssen.

### Beispiele:

Das können Kriterien wie Flexibilität, Belastbarkeit etc. sein. Wenn diese Kriterien für die Personalauswahl festgelegt werden, so können diese im Zweifel diskriminierend, sprich mittelbar frauendiskriminierend wirken und sind zudem intransparent.

### 4.3.1. Rechte der Interessenvertretungen

Stellt der Betriebsrat, Personalrat oder die Gleichstellungsbeauftragte fest, dass im Rahmen der Personalauswahl Personen diskriminiert werden, so können und sollten sie von ihren Rechten Gebrauch machen und die Person unterstützen. Dies ist insbesondere **im Bewerbungsverfahren wichtig**, da die diskriminierten Personen aus der Natur der Sache heraus keinen Einblick in das Verfahren haben.

Der **Betriebsrat** in der Privatwirtschaft kann den Arbeitgeber darauf hinweisen, dass er seine Personalauswahl diskriminierungsfrei zu treffen hat. Er kann gem. § 99 BetrVG auch die Zustimmung zur Einstellung verweigern wegen des Verstoßes gegen § 7 AGG. Er kann bei hartnäckiger Weigerung des AG entsprechend § 23 BetrVG nach AGG einen Unterlassungsantrag beim Arbeitsgericht stellen. Dies kann im übrigen auch eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft machen. Verweigert der Betriebsrat die Zustimmung, so

hat dies die Konsequenz, dass der Arbeitgeber diese Stelle nicht besetzen kann, es sei denn, er lässt die Zustimmung zur Einstellung vom Arbeitsgericht ersetzen.

Der **Personalrat** kann die Dienststellenleitung auffordern, eine diskriminierungsfreie Entscheidung zu treffen und kann ggf. wegen des Verstoßes gegen das AGG die Zustimmung zu der Einstellung der Person verweigern (§ 77 BPersVG).

Die **Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte** kann regelmäßig bei der Personalauswahl mittels eines Votums zunächst ihre Bedenken hinsichtlich einer etwaigen Diskriminierung deutlich machen und hat dann in der Folge die Möglichkeit mit einem Einspruch die Einstellung anzugreifen. Sie kann aber anders als der Personal- und Betriebsrat diese nicht verhindern. Die Rechtswirkung des Einspruchs ist bekannter Weise nur, dass die Einstellung zunächst aufgeschoben wird, bis über den Einspruch, ggf. von der nächst höheren Dienststelle entschieden wird (siehe z.B. § 21 BGlG).

#### **4.3.2. Rechte der Bewerber/innen**

Mit der diskriminierenden Personalauswahl wird stets in das Persönlichkeitsrecht des Bewerbers/der Bewerberin eingegriffen und die Rechtsfolgen des § 15 Abs. 1 und 2 AGG

ausgelöst. Das heißt, die Bewerberin hat einen Anspruch auf Schadensersatz und auch Entschädigung. Bei Personen, die nicht die Bestqualifiziertesten waren, ist der **Entschädigungsanspruch allerdings auf drei Monatsgehälter begrenzt**. Weiter muss die Frist zur Geltendmachung von Schadensersatz- und Entschädigungsansprüchen von zwei Monaten gewahrt werden. Zur Unterstützung kann sich die Betroffene an einen Antidiskriminierungsverband wenden, der auch als Rechtsbeistand in einem eventuellen Klageverfahren auftreten kann. Natürlich können auch die Gewerkschaften im Falle einer diskriminierenden Einstellung Rechtsschutz gewähren.

## **5. Diskriminierungspotentiale in einem laufenden Arbeitsverhältnis**

Natürlich begegnet man geschlechtsspezifischen Diskriminierungen nicht nur im Bewerbungsprozess sondern auch im laufenden Arbeitsverhältnis. Dann ist die Hürde der betroffenen Arbeitnehmerinnen, ein Verfahren gegen den Arbeitgeber anzustrengen, in der Regel noch höher. Insofern sind gerade in diesem Bereich die betrieblichen Akteure Gleichstellungsbeauftragte, Personalrat und Betriebsrat in besonderer Weise gefordert.

### **5.1. Beförderung und beruflicher Aufstieg**

Ähnlich wie bei der Einstellung darf bei Beförderungsverfahren nicht auf diskriminierende Kriterien zurückgegriffen werden. Dies bezieht sich sowohl auf die Ausschreibungen, das Bewerbungsverfahren selber und auch auf die Auswahl zur Beförderung oder zum beruflichen Aufstieg. Auch hier (vgl. hierzu unter 4.3, Einstellung) finden sich häufig Kriterien, die insbesondere Frauen benachteiligen und den beruflichen Aufstieg von Frauen verhindern.

Die immer noch „mickerigen“ Zahlen von Frauen in Führungspositionen sind ein deutlicher Hinweis auf diese Tatsache. Die Kriterien, die hier diskriminierend wirken können, wurden bereits im Rahmen der Einstellung genannt. Es sind z.B. die Berücksichtigung von Teilzeitarbeit zu Lasten von Beschäftigten, die Umzugsbereitschaft von Beschäftigten und



auch Kriterien in Bezug auf die **Verfügbarkeit der jeweiligen Person**.

Aber auch die Dauer der Betriebszugehörigkeit/Dienstalter darf nur, soweit sie für die in Aussicht genommene Tätigkeit eine Rolle spielt, bei der Beförderung berücksichtigt werden, da Frauen in der Regel aufgrund familiärer Unterbrechungen geringere Betriebszugehörigkeitszeiten aufweisen. So ist dies zumindest in den neueren Frauengleichstellungsgesetzen des Bundes und der Länder explizit geregelt (§ 9, 15 (3) BGlG), um eine mittelbare Frauendiskriminierung zu verhindern. Aber auch für die Privatwirtschaft wird sich dies aus dem Verbot der mittelbaren Diskriminierung nach § 7 AGG ableiten lassen. In einem gewissen Widerspruch hierzu steht allerdings die neuere Entscheidung des EuGH in der Rs. Cadmann, wo in einem englischen Verfahren die Anknüpfung an das Dienstalter im Entgeltbereich zugelassen wurde (vgl. Cadmann, EuGH vom 3.10.2006, C-17/05).

## 5.2. Fortbildung

Im Rahmen der Fortbildung muss darauf geachtet werden, dass insbesondere im Rahmen der **Verteilung der Fortbildungsplätze** Frauen und Männer in gleicher Art und Weise berücksichtigt werden, womit nicht zwingend gemeint ist zu 50%, sondern entsprechend ihres Anteiles, mit dem sie sich um einen Fortbildungsplatz bewerben bzw. Fortbildungs-

plätze vergeben werden. Würde dieser Aspekt aus dem Blick verloren werden, so könnte unter Umständen auch hier eine mittelbare Diskriminierung von Frauen verwirklicht werden, da die Kriterien, nach denen die Fortbildungen vergeben werden, entweder **mittelbar frauendiskriminierend wirken** (z. B. lediglich für Vollzeitkräfte in Frage kommen) oder aber prinzipiell mehr Männer – aufgrund einer heimlichen Männerquote oder heimlicher Kriterien (?) – bezüglich der Vergabe der Fortbildungsplätze berücksichtigt werden. Es wird immer darauf abzustellen sein, inwieweit die Vergabe der Fortbildungsplätze tatsächlich beide Geschlechter angemessen berücksichtigt.

Insbesondere wird dies bezüglich der Fortbildung mit Zugang zu den höherrangigen Positionen und Führungspositionen beachtet werden müssen. Stellt sich heraus, dass ein Geschlecht im Rahmen der Fortbildung weniger berücksichtigt ist, als das andere Geschlecht, so kann dies ein Indiz dafür sein, dass es sich hier um eine geschlechtsbezogene Diskriminierung handelt.

## 5.3. Belästigung

Wie bereits eingangs erwähnt, hat der Gesetzgeber erstmals im Rahmen des AGG das sog. merkmalsbezogene Mobbing als Diskriminierung festgeschrieben. Dass bedeutet in der Konsequenz, dass nicht jede Mobbing-

handlung gleich als Belästigung im Sinne des AGG anzusehen ist. Davon auszugehen ist aber immer dann, wenn die Beschäftigte glaubhaft machen kann, dass sie wegen ihres Geschlechts belästigt wurde. Dem Arbeitgeber wird dann die Beweislast auferlegt, dass dieses Merkmal keine Rolle spielt und belästigende Handlungen nicht vorliegen.

### Beispiel:

Eine Beschäftigte ist als „Quotenfrau“ (aus Sicht der männlichen Kollegen) in die Führungsetage aufgestiegen. Hier ist sie die einzige weibliche Führungskraft unter 10 männlichen Kollegen. Sie erhält wichtige Unterlagen und Informationen nur mit Verzögerung, wenn sie den Raum betritt verstummen die Gespräche, ein Großteil der Kollegen spricht nur das Nötigste mit ihr. Die Beschäftigte erträgt dies über mehrere Monate hinweg und wendet sich dann an die Ansprechstelle nach AGG.

Auch wenn dies als Belästigung im Sinne des AGG zu qualifizieren wäre, könnte es für die Beschäftigte doch erheblich schwierig werden, dieses glaubhaft zu machen. Der Arbeitgeber müsste aber in jedem Falle in der Angelegenheit tätig werden und ggf. entsprechende arbeitsrechtliche Konsequenzen in Bezug auf das Verhalten der männlichen Kollegen ergreifen.

Anders als bei den mittelbaren und unmittelbaren Diskriminierungen gelten im Rah-

men der Belästigung nicht die Ausnahmetatbestände. Belästigt werden darf auch nicht im Ausnahmefall! Als Belästigung werden folgende **nachhaltige Handlungen** verstanden:

### Beispiele: Belästigende Handlungen

- Ausgrenzen, z.B. durch nicht mit der Beschäftigten sprechen
- Informationen vorenthalten
- Schikane
- Schneiden
- Penetrante und entwürdigende Kritik bei wichtigen Anlässen

Das belästigende Verhalten muss, wie eingangs geschildert, heute nicht mehr erkennbar abgelehnt werden, was in der Praxis häufig ein Problem war, da die Opfer erfahrungsgemäß eher in die Defensive gehen. Vielmehr reicht es aus, dass aus Sicht eines objektiven Betrachters das Verhalten unerwünscht ist (vgl. Nollert-Borasio/Perreng, Rn 31 zu § 3)

## 5.4. Sexuelle Belästigung

Der Schutz vor sexueller Belästigung war bisher im Beschäftigtenschutzgesetz geregelt, welches nunmehr mit der Verabschiedung des AGG außer Kraft gesetzt worden ist. Wie eingangs erläutert, ist die sexuelle Belästigung eine Diskriminierung im Sinne des AGG (§ 3 Abs. 4 AGG).

Sexuelle Belästigung stellt im Rahmen des Arbeitsverhältnisses eine extreme Belastung

für die betroffene Person dar. Auch für die sexuelle Belästigung gelten die unter 3.5. vorgestellten Rechtsfolgen.

In Bezug auf die sexuelle Belästigung ist es besonders wichtig, den Arbeitgeber darauf hinzuweisen, dass er präventiv tätig werden muss und das AGG zu veröffentlichen hat (§ 12 AGG). Dieses kann am schwarzen Brett oder via Intranet geschehen. Inhaltlich wird zur sexuellen Belästigung auf die Broschüre des DGB/ver.di verwiesen.

## 5.5. Arbeitszeit

Auch im Rahmen der Arbeitszeitregelung können Diskriminierungen existieren.

### Beispiel:

Will beispielsweise ein Arbeitgeber die Teilzeitbeschäftigten von der flexiblen Arbeitszeit ausnehmen und ordnet an, dass die Teilzeitbeschäftigten von 9.00 – 13.00 Uhr im Unternehmen anwesend sein müssen, so verstößt er nicht nur gegen die Regelungen des Teilzeit- und Befristungsrechtes, sondern eine solche Regelung wäre gleichermaßen auch eine Diskriminierung wegen des Geschlechts, da die Gruppe der Teilzeitbeschäftigten und damit überwiegend Frauen von dieser starren Arbeitszeitregelung negativ betroffen wären. Der Arbeitgeber müsste einen guten Grund für die Herausnahme der Teilzeitbeschäftigten aus

der flexiblen Arbeitszeitregelung haben, um diese Benachteiligung rechtfertigen zu können.

Dieses Beispiel macht deutlich, dass auch in einem Bereich, an den man zunächst nicht denkt, Diskriminierungen auftreten können. Vorstellbar ist auch, dass im Rahmen der Arbeitszeiten beispielsweise ein Geschlecht zu besonders schwierigen Zeiten – wie Stoßzeiten – zu arbeiten hat, demgegenüber aber das andere Geschlecht eher mit den ruhigen Arbeitszeiten bedient wird.

### Beispiel:

Ein Straßenbahnunternehmen setzt vorzugsweise in den frühen Morgenstunden zwischen 7.00 – 09.00 Uhr teilzeitbeschäftigte Fahrerinnen ein, während in den weiteren Schichten des Tages überwiegend männliche Fahrer auffindbar sind. Kann das Unternehmen nicht erklären und somit rechtfertigen, warum ausgerechnet in den Stoßzeiten die Teilzeitbeschäftigten eingesetzt werden, so ist zumindest diese Praxis der mittelbaren Frauendiskriminierung verdächtig.

## 5.6. Entgelt

Die frühere Regelung des § 612 Abs. 3 BGB wurde mit der Verabschiedung des AGG außer Kraft gesetzt. § 612 Abs. 3 BGB regelte ganz ausdrücklich, dass bei **gleicher oder gleich-**

**wertiger Arbeit** nicht an das Geschlecht angeknüpft werden und diesbezüglich kein unterschiedliches Entgelt gezahlt werden darf. Die Rechtsprechung hierzu ist umfangreich.

In der jüngeren Vergangenheit beschäftigten sich RechtswissenschaftlerInnen wie auch PraktikerInnen immer wieder mit der Frage, inwieweit unsere heutigen Tarifsysteme diskriminierungsfrei gestaltet sind. Denn auch wenn öffentlich geschlechtsspezifisch diskriminierende Regelungen eliminiert wurden, so zeigt sich doch, dass Tarifsysteme (auch des Öffentlichen Dienstes) mittelbar frauendiskriminierend wirken, weil die dahinter stehende Arbeitsbewertung regelmäßig von Männern und mit Kriterien, die ausdrücklich männerdominierte Tätigkeiten berücksichtigen, gestaltet sind.

Insbesondere bezieht sich dies auf den Vergleich der Honorierung von Erzieherinnen verglichen mit Facharbeitern mit einer ähnlichen Ausbildung. Regelmäßig war feststellbar, dass die männlichen Facharbeiter trotz ähnlicher Ausbildungsvoraussetzungen ein weitaus höheres Entgelt bezogen haben.

Insoweit haben sich die Tarifparteien nunmehr bemüht die Tarifverträge in Hinsicht auf mittelbar wirkende Regelungen und insbesondere auf eine mittelbar diskriminierende Arbeitsplatzbewertung hin zu untersuchen und dies abzubauen. Derzeit kann jedoch

nicht davon gesprochen werden, dass dies auch nur entfernt gelungen ist.

Diese Grundsätze sollten im Rahmen der Gestaltung von **betrieblichen Entgeltstrukturen** – nämlich da, wo Tarifverträge nicht existieren oder Öffnungsklauseln bestehen (z. B. leistungsbezogenes Entgelt nach TVöD) – geachtet werden. Diskriminierung kann hier nicht nur verwirklicht werden, indem bestimmte Kriterien (z. B. Anrechnungskriterien bisheriger Berufserfahrung) geschlechterspezifisch angewandt werden, sondern eine Diskriminierung kann in diesem Bereich auch durch Unterlassen verwirklicht werden:

#### **Beispiel:**

Im Rahmen der klassischen Arbeitsbewertung wird das Kriterium Verantwortung für Menschen nicht mitbewertet. Demgegenüber wird Verantwortung für Maschinen, für Geld etc. hoch bewertet. Das führt in der Arbeitsbewertung dazu, dass die **klassischen männerdominierten Arbeitsbereiche (mit Verantwortung für Geld oder Maschinen) hoch dotiert werden**, während die klassisch weiblich dominierten Bereiche (Pflege, Bildungsbereich) eher niedrig bewertet werden.

Die Rechtsprechung hatte sich in der Vergangenheit mit zahlreichen Verfahren zur Entgeltgleichheit zu beschäftigen:

- Indirekte Frauenlohngruppen (vgl. EuGH 27.10.1993, NZA 1994, 797 Rs. Enderby)
- Intransparente Vergütungssysteme (EuGH 17.10.89, NZA 1990, 772, Rs. Danfoss)
- Entgeltfortzahlung bei Schwangerschaft (EuGH 19.11.1998, NZA 1999, 757, Rs. Pedersen)
- Mutterschutzzeiten als Beschäftigungszeiten (EuGH 27.10.98 EuzW 2005, 150, BAG 15.04.2003 – EzA Art.141 EG 1999, Nr.14)
- Lohnerhöhungen während des Mutterschaftsurlaubs (EuGH vom 30.03.2004 NZA 2004, 839, Rs. Alabaster)
- Ausschluss weiblicher Arbeitnehmer bei der Inanspruchnahme von Altersfreizeit ab Vollendung des 60. Lebensjahres (BAG 20.8.2002, AP 6 zu § 1TVG)
- Honorierung der Betriebstreue und Anerkennung der Berufserfahrung (EuGH 10.03.2005 und 3.10.2006, NZA 2005, 807 Rs, Nikoloudi und C-17/05 Rs, Cadmann)

Umfangreiche Rechtsprechungshinweise finden sich bei Däubler, u.a. Rn. 79 ff zu § 7 AGG.

## 5.7. Rechte der Interessenvertretung

Stellt der Betriebsrat, Personalrat oder die Gleichstellungsbeauftragte fest, dass im Rahmen des laufenden Arbeitsverhältnisses Perso-

nen diskriminiert werden, so kann er/sie diese Person hilfreich unterstützen, weil es für Betroffene – wie eingangs erwähnt – häufig schwierig ist, sich in den Konflikt während des Arbeitsverhältnisses zu begeben. Im Entgeltbereich liegen viele Diskriminierungspotenziale in den Tarifverträgen, so dass die betrieblichen Akteure hier nur in gewisser Weise Handlungsspielräume haben.

Der **Betriebsrat** in der Privatwirtschaft kann auf etwaige Diskriminierungen im laufenden Arbeitsverhältnis und insbesondere in Bezug auf Belästigungen und sexuelle Belästigungen aufmerksam machen oder aber darauf hinweisen, dass diese Verhaltensweisen zu Entschädigungsansprüchen führen. Ggf. kann der Betriebsrat auch hier einen Unterlassungsantrag beim Arbeitsgericht stellen, wenn der Arbeitgeber beharrlich bei einer Diskriminierung bleibt bzw. kollektivrechtliche Vereinbarungen anwendet, die diskriminierend wirken. Weiter sollte er Beschäftigte im Rahmen ihrer Beschwerden gem. § 13 AGG unterstützen.

Der **Personalrat** kann die Dienststelle darauf aufmerksam machen und einfordern, dass diskriminierungsfrei und nach den Grundsätzen des AGG gehandelt wird. Auch er wird Ansprechstelle für etwaige Beschwerden von Beschäftigten sein, allerdings nicht per se die Ansprechstelle im Sinne des § 13 AGG, da diese vom Arbeitgeber einzurichten ist.

Die **Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte** kann im Rahmen ihrer Rechte regelmäßig mittels eines Votums zunächst ihre Bedenken hinsichtlich einer etwaigen Diskriminierung deutlich machen und hat dann in der Folge die Möglichkeit mit einem Einspruch die Maßnahme/Handlung anzugreifen. Sie wird einen Verstoß gegen Gleichstellungsrecht mit der Feststellung, dass auch das AGG Frauengleichstellungsrecht ist, begründen können. Die Rechtswirkung des Einspruchs ist bekannter Weise nur, dass die Maßnahme/Handlung zunächst aufgeschoben wird, bis über den Einspruch entschieden worden ist.

## 5.8. Rechte der Betroffenen

Mit jeder Diskriminierung wird stets in das Persönlichkeitsrecht der betroffenen eingegriffen und die Rechtsfolgen des § 15 AGG ausgelöst. Das heißt, die Betroffene hat einen Anspruch auf Schadensersatz oder auch Entschädigung. Im laufenden Arbeitsverhältnis wird es regelmäßig schwierig für die Betroffenen sein, solche Ansprüche ggf. gerichtlich geltend zu machen, da das Groß der Beschäftigten sich scheuen wird, den eigenen Arbeitgeber zu verklagen. Deshalb sind hier – wie bereits angedeutet – die betrieblichen Akteur/innen in besonderer Weise gefragt.

Daneben muss insbesondere von Seiten des Arbeitgebers ein möglichst umfangreiches Programm an präventiven Maßnahmen erfol-

gen, dies nicht nur, um zu sensibilisieren und somit Schadensersatzansprüche zu verhindern, sondern auch um ein gesundes und menschenwürdiges Arbeitsklima zu schaffen. Betroffene haben, falls ein Arbeitgeber im Falle der Diskriminierung und insbesondere der Belästigung und sexueller Belästigung nicht tätig wird, ein **Leistungsverweigerungsrecht**. D. h. sie können nach Anzeige und Untätigkeit des Arbeitgebers ihre Arbeitsleistung verweigern, bis Abhilfe geschaffen worden ist. Aber ein zu Unrecht wahrgenommenes Leistungsverweigerungsrecht kann zu Gehaltseinbußen und ggf. sogar zur Kündigung führen. Deshalb sollte hiervon erst nach Rechtsberatung Gebrauch gemacht werden.

Hierbei muss darauf geachtet werden, dass alle Wege des AGG genutzt worden sind, sprich die **Beschwerde** erhoben wurde, die betrieblichen Akteure soweit wie möglich eingeschaltet wurden, Abhilfe aber dennoch nicht geschaffen wurde. Sollte dieser Fall eintreten, so kann nur empfohlen werden, umgehend rechtliche Beratung in Anspruch zu nehmen, wie z.B. den gewerkschaftlichen Rechtsschutz einzuschalten, um zu klären, ob die Inanspruchnahme des Leistungsverweigerungsrechtes rechtmäßig ist.

# 6. Diskriminierungspotenziale bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

## 6.1. Kündigung

Inwieweit das AGG auf Kündigungen anwendbar ist, ist in der juristischen Öffentlichkeit umstritten. Der Gesetzgeber hat diesbezüglich im Gesetzgebungsverfahren, aber auch in seinem später nachgeschobenen Bereinigungsgesetz, mehr Unruhe gestiftet als für Rechtssicherheit gesorgt.

§ 2 Abs. 4 AGG:

„Für Kündigungen gelten ausschließlich die Bestimmungen zum allgemeinen und besonderen Kündigungsschutz.“

Dies könnte in der Konsequenz bedeuten, dass das AGG nicht für den Bereich der Kündigung anwendbar ist. Dem treten aber eine Vielzahl von Rechtswissenschaftler/innen energisch entgegen. Insgesamt ist wohl festzustellen, dass überwiegend die Rechtsauffassung vertreten wird, dass auch für Kündigungen selbstverständlich das Diskriminierungsverbot des AGG gelten muss, da das Gesetz ansonsten europarechtswidrig wäre. Die dem AGG zugrunde liegende Richtlinie zieht gerade auch Kündigungen und Entlassungen in ihren Anwendungsbereich mit ein. § 2 Abs. 4 AGG unterliegt daher nach übereinstimmender Rechtsmeinung einem Anwendungsverbot.

In der Konsequenz bedeutet dieses, dass bei keiner Kündigung an eines der Merkmale, hier Geschlecht, angeknüpft werden darf.

### Beispiel:

Einer Beschäftigten wird mit der Begründung gekündigt, ein Arbeitsplatz sei abgebaut worden. Ihr ginge nun die Kündigung zu, da sie geäußert habe, sie beabsichtige bald Mutter zu werden. Da sie dann von ihrem Ehemann unterhalten würde, träfe sie ja die Kündigung nicht so hart wie die übrigen Beschäftigten.

Eine solche Kündigung wäre schon nach §§ 7,1 AGG rechtsunwirksam, da sie an eine künftige, beabsichtigte Mutterschaft anknüpft und somit eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts darstellt.

Im Bereich der unmittelbaren Diskriminierung bedeutet dieses, dass Personen nicht wegen Schwangerschaft oder beabsichtigter Schwangerschaft gekündigt werden dürfen oder beispielsweise auch nicht wegen der Pflege und Betreuung von Kindern.

Daneben, und in der Praxis vermutlich heute auch bedeutsamer, ist das Verbot, in mittelbarer Art und Weise zu benachteiligen. Dies wird häufiger der Fall sein als bisher vermutet und rechtlich geklärt.

Hier ist insbesondere im Bereich der betriebsbedingten Kündigungen gem. § 1 Abs..3 KSchG rechtlich erheblicher Klärungsbedarf. Bei betriebsbedingten Kündigungen sind die anzuwendenden Kriterien bekannter Weise **Unterhaltspflichten, Betriebszuge-**

**hörigkeit, Lebensalter und Schwerbehinderung.** Insbesondere die Kriterien Betriebszugehörigkeit und Unterhaltspflichten waren der mittelbaren Frauendiskriminierung schon zu Zeiten des § 611 a BGB verdächtig und bleiben es natürlich auch in Zeiten des AGG.

### Kriterium Betriebszugehörigkeit

Das Kriterium der Betriebszugehörigkeit ist der mittelbaren Frauendiskriminierung verdächtig, da Frauen in der Regel signifikant kürzere Betriebszugehörigkeitszeiten aufgrund ihrer Familienpflichten aufweisen. Bei der Anlegung dieses Kriteriums schneiden Frauen daher in der Regel schlechter ab. Dies muss aus der betrieblichen Ebene jeweils geprüft werden.

Stellt es sich tatsächlich heraus, dass durch die Anlegung dieses Kriteriums mehr Frauen als Männer durch die „Maschen des Gesetzes fallen“ und dadurch in besonderer Weise benachteiligt sind, so stellt sich die Frage nach einem Rechtfertigungsgrund, sprich ob der Arbeitgeber dieses Kriterium aufgrund eines rechtmäßigen Zieles sachlich rechtfertigen kann und die Mittel zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich sind.

Dieses wird in der Literatur unterschiedlich diskutiert. Als rechtmäßiges Ziel wäre hier z.B. die besondere Schutzbedürftigkeit der älteren Beschäftigten mit langen Betriebszugehörigkeitszeiten zu sehen. Diesem Schutzzweck



kommt allerdings das Kriterium „Lebensalter“ schon nach. Insoweit ist dies als rechtmäßiges Ziel abzulehnen. Ein rechtmäßiges Ziel zur Anlegung dieses Kriteriums ist nicht ersichtlich, das Kriterium wirkt daher regelmäßig frauendiskriminierend.

### Kriterium Unterhaltspflichten

In Bezug auf die Unterhaltspflichten wird durch die Anwendung dieses Kriteriums insbesondere die Zielgruppe der **alleinerziehenden Frauen sowie der „hinzuverdienenden“ Frauen benachteiligt**. Dies ergibt sich aus den immer noch vorherrschenden Rollenvorstellungen unter den Geschlechtern und dem damit regelmäßig vorkommenden Modell des Familienernährers, dessen Frau nur „hinzuverdient“. Diese „hinzuverdienenden“ Arbeitnehmerinnen fallen bei der sozialen Auswahl in der klassischen Anwendungspraxis bei der Anlegung des Kriteriums Unterhaltspflicht ebenfalls durch die Maschen des Gesetzes, da sie aufgrund der Höhe ihres Einkommens regelmäßig nicht barunterhaltsverpflichtet sind. Hingegen werden die Familien-

ernährer durch die Anlegung dieses Kriteriums begünstigt, da diese im Zweifel sowohl für Ehefrau als auch für die Kinder „punkten“. Die Alleinerziehenden würden im Rahmen der Sozialauswahl insoweit schlechter abschneiden, da dem Familienernährer sowohl für die Kinder als auch Ehefrau Sozialpunkte angerechnet werden, den Alleinerziehenden aber keine für ihre Doppelbelastung. Das Kriterium Doppelbelastung (Bar- und Betreuungsunterhalt zu leisten) wird heute für gewöhnlich nicht bei der Sozialauswahl berücksichtigt und wirkt sich dann in der Regel zu Lasten der alleinerziehenden Frauen aus. Es kann dazu führen, dass Frauen eher von einer betriebsbedingten Kündigung betroffen sind als Männer.

#### Beispiel:

Nach der Rechtsprechung des BAG sind Punkteschemata zur Ermittlung der sozialen Schutzwürdigkeit im Sinne von § 1 Abs. 3 KSchG zulässig, wenn schlussendlich das gefundene Ergebnis auf seine Billigkeit hin noch einmal kontrolliert wird. (siehe Kasten unten)

Verheirateter Ehemann mit nichterwerbstätiger oder „hinzuverdienender“ Ehefrau	„hinzuverdienende“ Ehefrau	Alleinerziehende
Steuerklasse 3/1	Steuerklasse 5	Steuerklasse 2/1
ein Kind	ein Kind	ein Kind
2 Sozialpunkte	0 Sozialpunkte	1 Sozialpunkt

Nach diesem Beispiel müsste zunächst der „hinzuverdienenden“ Ehefrau (die kein Kind auf der Steuerkarte hat), dann der Alleinerziehenden und dann erst dem Ehemann gekündigt werden, wenn ansonsten alle Punkte, bzw. weiteren Kriterien gleich wären.

Im Familienrecht wird davon ausgegangen, dass Eltern ihrer Unterhaltspflicht gegenüber Kindern im Rahmen von **Bar- und/oder Naturalunterhalt (Betreuungsunterhalt)** nachkommen. Auf ein einfaches Beispiel bezogen bedeutet dies, dass eine teilzeitbeschäftigte verheiratete Mutter (häufig mit Steuerklasse V) ihrer gesetzlichen Kindesunterhaltspflicht zum größeren Teil durch sog. Naturalunterhalt nachkommt. Dies findet bisher keinerlei Berücksichtigung, trotz der Tatsache, dass auf familienrechtliche Grundlagen Bezug genommen wurde.

Unverständlich ist auch, dass der familienrechtlichen Fiktion, nämlich dass beide Ehegatten (nicht getrennt lebend und nicht geschieden) zum Familienunterhalt und nicht zum gegenseitigen Unterhalt verpflichtet sind (§ 1360 BGB), nicht Rechnung getragen wird. Beide Ehegatten sind hierbei sowohl Verpflichtete als auch Berechtigte. Konkret bedeutet dies, dass die hinzuverdienende Ehefrau ihren Unterhaltsbeitrag zum Familienunterhalt durch verminderte Erwerbstätigkeit und vermehrte Haushaltsführungstätigkeit erbringt und somit hinsichtlich der familienrechtlichen Last der Unterhaltspflicht die gleiche Last trägt wie der

vollzeitarbeitende Ehemann. Diesem Umstand wird das pauschale Zugrundelegen der Steuerklasse – bei der „hinzuverdienenden“ Ehefrau meistens Steuerklasse V (verbunden mit der Bewertung keine Unterhaltslast) – nicht gerecht. Denkt man diesen Gesichtspunkt konsequent zu Ende, so führt diese Tatsache geradewegs zu dem Ergebnis, dass familienrechtlich die „hinzuverdienende“ Ehefrau zwar die gleiche Unterhaltslast trägt wie der vollzeitarbeitende Ehemann, diese Kündigungsschutzrechtlich jedoch nur bei ihm bisher positiv berücksichtigt wird.

Hierzu hat nunmehr allerdings das ArbG Dortmund entschieden, dass bei verheirateten Ehegatten die Steuerklasse V nicht dazu führen kann, dass diese keine Unterhaltspflicht für den Ehegatten haben und auch hierfür eine Unterhaltsverpflichtung angenommen (ArbG Dortmund, 25.05.2005, über juris).

Kommt man also dazu, dass eine solche Anwendung des Kriteriums Unterhaltspflichtigen Frauen mittelbar diskriminiert, so wird man stets nach Rechtfertigungsgründen suchen müssen oder aber die Kriterien in der Praxis wie vorweg angedeutet differenzierter anwenden müssen.

## 6.2. Abfindung

Oben gesagtes gilt in gleicher Weise für die heute existierenden Abfindungsregelungen, beispielsweise in Sozialplänen. Auch in Abfindungsregelungen und Sozialplänen wird regelmäßig an die zum Kündigungsschutz genannten vier Kriterien **Lebensalter, Betriebszugehörigkeit, Unterhaltungspflichten und Schwerbehinderung** angeknüpft. Wie diese Kriterien sich negativ auf Frauen auswirken, wurde oben bereits geschildert. Das gilt auch hier.

Es muss allerdings bei der Abfindung von einer **Entgeltdiskriminierung** wegen des Geschlechtes ausgegangen werden, die aber natürlich auch nach AGG verboten ist.

## 6.3. Rechte der Interessenvertretung

Stellt der Betriebsrat, Personalrat oder die Gleichstellungsbeauftragte fest, dass im Rahmen der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses Personen diskriminiert werden, so kann und sollte er/sie von seinen/ihren Rechten als Betriebsrat, Personalrat oder auch Gleichstellungsbeauftragte Gebrauch machen.

Der **Betriebsrat** in der Privatwirtschaft kann den Arbeitgeber auffordern, eine diskriminierungsfreie Entscheidung zu treffen, bei Kündigungen hat er nur ein Anhörungsrecht

gemäß § 102 BetrVG, kann hiernach aber Widerspruch einlegen und damit der Beschäftigten den Weiterbeschäftigungsanspruch sichern. Er kann aber heute auch weitergehend Unterlassungsantrag beim Arbeitsgericht stellen, wenn der Arbeitgeber auf seine Hinweise zur diskriminierungsfreien Entlassung nicht reagiert, z.B. bei Massenentlassungen, die ein Geschlecht benachteiligen.

Der **Personalrat** kann die Dienststelle auffordern, eine diskriminierungsfreie Entscheidung zu treffen, bei Kündigungen hat er ansonsten regelmäßig – je nach gesetzlicher Bestimmung – nur ein Mitwirkungsrecht.

Die **Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte** kann zunächst ein Votum/eine Stellungnahme im Vorverfahren abgeben und hiermit ihre Bedenken hinsichtlich einer etwaigen Diskriminierung deutlich machen. Sie hat in der Folge die Möglichkeit, mit einem Einspruch die Kündigung anzugreifen. Sie kann diese aber nicht verhindern, dies muss die Betroffene selber tun. Die Rechtswirkung des Einspruchs ist bekannter Weise nur, dass die Kündigung zunächst aufgeschoben wird, bis über den Einspruch entschieden ist.

Daneben kann sie regelmäßig über den Frauenförderplan/Gleichstellungsplan eine „**Quote rückwärts**“ einbauen, d.h. sie kann eine Regelung installieren, die beim Personalabbau dafür sorgt, dass die Repräsentanz von Frauen nicht unter einen bestimmten Prozent-

satz fällt. Die Frauenfördergesetze des Bundes bzw. der Länder lassen dies ausdrücklich zu (vgl. z.B. § 11 BGleIG).

#### **6.4. Rechte der Beschäftigten**

Die Beschäftigte kann bei einer diskriminierenden Kündigung Kündigungsschutzklage beim Arbeitsgericht erheben und diese auf die diskriminierende Sozialauswahl stützen. Dies muss sie aber innerhalb von drei Wochen tun, ansonsten wird die Kündigung rechtswirksam.

Sie kann daneben, wenn sich die Sozialauswahl als mittelbar frauendiskriminierend herausstellt, Schadensersatzansprüche wegen der Verletzung ihres Persönlichkeitsrechts – wie auch bei anderen Diskriminierungstatbeständen – geltend machen. Hierbei muss sie auf die Frist von zwei Monaten nach AGG achten, damit ihre Ansprüche nicht verirken.

## 7. Beschwerdeverfahren

Die Beschäftigten haben nach § 13 ein Beschwerderecht, das heißt sie können sich bei der Ansprechstelle, die der Arbeitgeber einzurichten hat, wegen der Benachteiligung beschweren. Die Beschwerdestelle hat dann dieser Beschwerde nachzugehen, der Arbeitgeber hat für Abhilfe zu sorgen, wenn die Beschwerde berechtigt ist.

Bundesweit wird diskutiert, wie eine solche Beschwerdestelle aussehen soll. Es finden sich verschiedene Modelle: teilweise wird ein runder Tisch aus Personalverwaltung und allen betrieblichen Akteuren gebildet, teilweise ist die Beschwerdestelle bei der Personalverwaltung angesiedelt oder aber Betriebsrat, Personalrat oder Gleichstellungsbeauftragte übernehmen diese Funktion. Gesetzlich ist hier nichts vorgeschrieben oder geregelt, es muss im jeweiligen Unternehmen diskutiert werden, welches Modell eher passt. Die betrieblichen Akteure, Betriebsrat, Personalrat und Gleichstellungsbeauftragte sollten sich aber im Klaren sein, dass es ggf. Interessenkonflikte mit ihrem Amt geben kann, wenn sich z.B. im Rahmen eines Auswahlverfahrens ein Beschäftigter diskriminiert fühlt, z.B. durch die Anwendung einer Frauenquote und der Personalrat und die Gleichstellungsbeauftragte der Auswahl zugestimmt haben, am nächsten Tag aber diese Person in der Beschwerdestelle auf sie zukommt. Nach der hier vertretenen Auffassung wird die Beschwerdestelle idealerweise von einer Person besetzt, die ansonsten nicht in Personalangelegenheiten und Ent-

scheidungen involviert ist, also neutral, aber mit einer gewissen Autorität ausgestattet, auf das Verfahren blickt.

Wird der Beschwerde nicht abgeholfen, so hat die Beschäftigte nach § 14 ein Leistungsverweigerungsrecht (allerdings im öffentlichen Dienst nur bedingt) und gegebenenfalls einen Anspruch auf Entschädigung bzw. Schadensersatz gem. § 15 AGG. Allerdings sollte beim Leistungsverweigerungsrecht bedacht werden, dass dies ein zweischneidiges Schwert ist: Ein zu Unrecht in Anspruch genommenes Leistungsverweigerungsrecht kann zu Gehaltseinbußen und ggf. zur Kündigung führen – also Vorsicht!

Ansonsten ist das Beschwerdeverfahren formal nicht geregelt und sollte durch eine Dienstvereinbarung/Betriebsvereinbarung im Vorhinein festgelegt sein.

Der Gesetzgeber schützt weiter die Beschäftigten, die von der Inanspruchnahme ihrer Rechte nach dem AGG Gebrauch machen durch das so genannte Maßregelungsverbot. Auch wegen der Inanspruchnahme seiner/ihrer Rechte nach AGG darf von Seiten des Arbeitgebers nicht benachteiligt werden, dies gilt auch für Zeuginnen und Zeugen.

## 8. Arbeitgeberpflichten

Der Arbeitgeber ist nach diesem Gesetz verpflichtet, alles zu tun, um Benachteiligungen im Sinne der §§ 7, 1 AGG zu verhindern. Das Gesetz sieht hier ausdrücklich eine **Präventionspflicht** für den Arbeitgeber (§ 12 AGG) vor. Dieser Verpflichtung kommt ein Arbeitgeber nach, wenn er seine Beschäftigten in Bezug auf die Regelungen im AGG schult, wobei hinsichtlich des Umfangs und der Tiefe solcher Schulungen gesetzlich keine Aussagen getroffen wurden.

Weiter muss ein Arbeitgeber die Bestimmungen des AGG im Unternehmen **veröffentlichen**, so dass die Beschäftigten ungehindert Einblick in das Gesetz nehmen können. Üblicherweise kann dies am „Schwarzen Brett“ oder moderner via Intranet geschehen, soweit alle Beschäftigten Zugang zu diesem Medium haben.

Kommen Diskriminierungen dennoch vor, so muss der Arbeitgeber alles tun, um diese möglichst schnell abzustellen bzw. **für Abhilfe sorgen**. Dies gilt auch, wenn die Benachteiligung von Dritten ausgeübt wird, wie z.B. von Kunden oder Lieferanten.

## 9. Rechtsschutz- und Beweislastregelungen

Im Falle einer Diskriminierung muss die diskriminierte Person gem. § 22 AGG die **Benachteiligung lediglich glaubhaft machen**. Gelingt ihr dies, z.B. weil geschlechtsspezifisch ausgeschrieben wurde, muss **der Arbeitgeber Beweis dafür antreten**, dass kein Verstoß gegen die Bestimmungen zum Schutz vor Benachteiligung vorliegt. Die benachteiligten Personen können sich nach § 23 AGG durch Antidiskriminierungsverbände unterstützen lassen. Diese sind auch befugt im Rahmen eines Prozesses als Beistände für die Benachteiligten aufzutreten.

In Betrieben, für die das BetrVG gilt (mind. fünf Arbeitnehmer/innen) hat nach § 17 AGG der Betriebsrat oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft das Recht, bei grobem Verstoß des Arbeitgebers einen Antrag auf Handlung, Duldung oder Unterlassung gerichtlich geltend zu machen. Individuelle Ansprüche der Benachteiligten auf Schadenersatz und Entschädigung werden davon nicht tangiert.



## **10. Antidiskriminierungsstelle des Bundes**

Im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend wurde auf Grund des AGG eine Antidiskriminierungsstelle (ADS) eingerichtet. Zu deren Aufgaben gehört vorrangig die Beratung von Betroffenen über ihre Ansprüche und rechtlichen Möglichkeiten, bzw. die Vermittlung an andere Stellen (siehe hierzu: Hilfreiche Kontakte und Adressen).

# Anhang



# Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz

Fassung vom 2.12.2006

## Abschnitt 1 Allgemeiner Teil

### § 1 Ziel des Gesetzes

Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.

### § 2 Anwendungsbereich

(1) Benachteiligungen aus einem in § 1 genannten Grund sind nach Maßgabe dieses Gesetzes unzulässig in Bezug auf:

1. die Bedingungen, einschließlich Auswahlkriterien und Einstellungsbedingungen, für den Zugang zu unselbstständiger und selbstständiger Erwerbstätigkeit, unabhängig von Tätigkeitsfeld und beruflicher Position, sowie für den beruflichen Aufstieg,
2. die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen einschließlich Arbeitsentgelt und Entlassungsbedingungen, insbesondere in individual- und kollektivrechtlichen Vereinbarungen und Maßnahmen bei der Durchführung und Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses sowie beim beruflichen Aufstieg,
3. den Zugang zu allen Formen und allen Ebenen der Berufsberatung, der Berufsbildung einschließlich der Berufsausbildung, der beruflichen Weiterbildung und der Umschulung sowie der praktischen Berufserfahrung,
4. die Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer Beschäftigten- oder Arbeitgebervereinigung oder einer Vereinigung, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören, einschließlich der Inanspruchnahme der Leistungen solcher Vereinigungen,

5. den Sozialschutz, einschließlich der sozialen Sicherheit und der Gesundheitsdienste,
6. die sozialen Vergünstigungen,
7. die Bildung,
8. den Zugang zu und die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich von Wohnraum.

(2) Für Leistungen nach dem Sozialgesetzbuch gelten § 33c des Ersten Buches Sozialgesetzbuch und § 19a des Vierten Buches Sozialgesetzbuch. Für die betriebliche Altersvorsorge gilt das Betriebsrentengesetz.

(3) Die Geltung sonstiger Benachteiligungsverbote oder Gebote der Gleichbehandlung wird durch dieses Gesetz nicht berührt. Dies gilt auch für öffentlich-rechtliche Vorschriften, die dem Schutz bestimmter Personengruppen dienen.

(4) Für Kündigungen gelten ausschließlich die Bestimmungen zum allgemeinen und besonderen Kündigungsschutz.

### § 3 Begriffsbestimmungen

(1) Eine unmittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn eine Person wegen eines in § 1 genannten Grundes eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts liegt in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4 auch im Falle einer ungünstigeren Behandlung einer Frau wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft vor.

(2) Eine mittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines in § 1 genannten Grundes gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich

gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich.

(3) Eine Belästigung ist eine Benachteiligung, wenn unerwünschte Verhaltensweisen, die mit einem in § 1 genannten Grund in Zusammenhang stehen, bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

(4) Eine sexuelle Belästigung ist eine Benachteiligung in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4, wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen gehören, bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

(5) Die Anweisung zur Benachteiligung einer Person aus einem in § 1 genannten Grund gilt als Benachteiligung. Eine solche Anweisung liegt in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4 insbesondere vor, wenn jemand eine Person zu einem Verhalten bestimmt, das einen Beschäftigten oder eine Beschäftigte wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt oder benachteiligen kann.

### § 4 Unterschiedliche Behandlung wegen mehrerer Gründe

Erfolgt eine unterschiedliche Behandlung wegen mehrerer der in § 1 genannten Gründe, so kann diese unterschiedliche Behandlung nach den §§ 8 bis 10 und 20 nur gerechtfertigt werden, wenn sich die Rechtfertigung auf alle diese Gründe erstreckt, derentwegen die unterschiedliche Behandlung erfolgt.

## § 5 Positive Maßnahmen

Ungeachtet der in den §§ 8 bis 10 sowie in § 20 benannten Gründe ist eine unterschiedliche Behandlung auch zulässig, wenn durch geeignete und angemessene Maßnahmen bestehende Nachteile wegen eines in § 1 genannten Grundes verhindert oder ausgeglichen werden sollen.

## Abschnitt 2 Schutz der Beschäftigten vor Benachteiligung

### Unterabschnitt 1 Verbot der Benachteiligung

#### § 6 Persönlicher Anwendungsbereich

- (1) Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind
1. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer,
  2. die zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten,
  3. Personen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbstständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind; zu diesen gehören auch die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten.

Als Beschäftigte gelten auch die Bewerberinnen und Bewerber für ein Beschäftigungsverhältnis sowie die Personen, deren Beschäftigungsverhältnis beendet ist.

- (2) Arbeitgeber (Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen) im Sinne dieses Abschnitts sind natürliche und juristische Personen sowie rechtsfähige Personengesellschaften, die Personen nach Absatz 1 beschäftigen. Werden Beschäftigte einem Dritten zur Arbeitsleistung überlassen, so gilt auch dieser als Arbeitgeber im Sinne dieses Abschnitts. Für die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten tritt an die Stelle des Arbeitgebers der Auftraggeber oder Zwischenmeister.

- (3) Soweit es die Bedingungen für den Zugang zur Erwerbstätigkeit sowie den beruflichen Aufstieg betrifft, gelten die Vorschriften dieses Abschnitts für Selbstständige und Organmitglieder, insbesondere Geschäftsführer oder Geschäftsführerinnen und Vorstände, entsprechend.

#### § 7 Benachteiligungsverbot

- (1) Beschäftigte dürfen nicht wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt werden; dies gilt auch, wenn die Person, die die Benachteiligung begeht, das Vorliegen eines in § 1 genannten Grundes bei der Benachteiligung nur annimmt.
- (2) Bestimmungen in Vereinbarungen, die gegen das Benachteiligungsverbot des Absatzes 1 verstoßen, sind unwirksam.
- (3) Eine Benachteiligung nach Absatz 1 durch Arbeitgeber oder Beschäftigte ist eine Verletzung vertraglicher Pflichten.

#### § 8 Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen beruflicher Anforderungen

- (1) Eine unterschiedliche Behandlung wegen eines in § 1 genannten Grundes ist zulässig, wenn dieser Grund wegen der Art der auszuübenden Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, sofern der Zweck rechtmäßig und die Anforderung angemessen ist.
- (2) Die Vereinbarung einer geringeren Vergütung für gleiche oder gleichwertige Arbeit wegen eines in § 1 genannten Grundes wird nicht dadurch gerechtfertigt, dass wegen eines in § 1 genannten Grundes besondere Schutzvorschriften gelten.

## **§ 9 Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen der Religion oder Weltanschauung**

(1) Ungeachtet des § 8 ist eine unterschiedliche Behandlung wegen der Religion oder der Weltanschauung bei der Beschäftigung durch Religionsgemeinschaften, die ihnen zugeordneten Einrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform oder durch Vereinigungen, die sich die gemeinschaftliche Pflege einer Religion oder Weltanschauung zur Aufgabe machen, auch zulässig, wenn eine bestimmte Religion oder Weltanschauung unter Beachtung des Selbstverständnisses der jeweiligen Religionsgemeinschaft oder Vereinigung im Hinblick auf ihr Selbstbestimmungsrecht oder nach der Art der Tätigkeit eine gerechtfertigte berufliche Anforderung darstellt.

(2) Das Verbot unterschiedlicher Behandlung wegen der Religion oder der Weltanschauung berührt nicht das Recht der in Absatz 1 genannten Religionsgemeinschaften, der ihnen zugeordneten Einrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform oder der Vereinigungen, die sich die gemeinschaftliche Pflege einer Religion oder Weltanschauung zur Aufgabe machen, von ihren Beschäftigten ein loyales und aufrichtiges Verhalten im Sinne ihres jeweiligen Selbstverständnisses verlangen zu können.

## **§ 10 Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen des Alters**

Ungeachtet des § 8 ist eine unterschiedliche Behandlung wegen des Alters auch zulässig, wenn sie objektiv und angemessen und durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist. Die Mittel zur Erreichung dieses Ziels müssen angemessen und erforderlich sein. Derartige unterschiedliche Behandlungen können insbesondere Folgendes einschließen:

1. die Festlegung besonderer Bedingungen für den Zugang zur Beschäftigung und zur beruflichen Bildung sowie besonderer Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, einschließlich der Bedingungen für Entlohnung und Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses, um die berufliche Eingliederung von Jugendlichen, älteren Beschäftigten und Personen mit Fürsorgepflichten zu fördern oder ihren Schutz sicherzustellen,
2. die Festlegung von Mindestanforderungen an das Alter, die Berufserfahrung oder das Dienstalter für den Zugang zur Beschäftigung oder für bestimmte mit der Beschäftigung verbundene Vorteile,
3. die Festsetzung eines Höchstalters für die Einstellung auf Grund der spezifischen Ausbildungsanforderungen eines bestimmten Arbeitsplatzes oder auf Grund der Notwendigkeit einer angemessenen Beschäftigungszeit vor dem Eintritt in den Ruhestand,
4. die Festsetzung von Altersgrenzen bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit als Voraussetzung für die Mitgliedschaft oder den Bezug von Altersrente oder von Leistungen bei Invalidität einschließlich der Festsetzung unterschiedlicher Altersgrenzen im Rahmen dieser Systeme für bestimmte Beschäftigte oder Gruppen von Beschäftigten und die Verwendung von Alterskriterien im Rahmen dieser Systeme für versicherungsmathematische Berechnungen,
5. eine Vereinbarung, die die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses ohne Kündigung zu einem Zeitpunkt vorsieht, zu dem der oder die Beschäftigte eine Rente wegen Alters beantragen kann; § 41 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch bleibt unberührt,

---

Fußnote:

- § 10 Satz 3 Nr. 6: Frühere Nr. 6 u. 7 aufgeh., frühere Nr. 8 jetzt Nr. 6 gem. Art. 8 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. a u. b G v. 2.12.2006 I 2742 mWv 12.12.2006

6. Differenzierungen von Leistungen in Sozialplänen im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes, wenn die Parteien eine nach Alter oder Betriebszugehörigkeit gestaffelte Abfindungsregelung geschaffen haben, in der die wesentlich vom Alter abhängenden Chancen auf dem Arbeitsmarkt durch eine verhältnismäßig starke Betonung des Lebensalters erkennbar berücksichtigt worden sind, oder Beschäftigte von den Leistungen des Sozialplans ausgeschlossen haben, die wirtschaftlich abgesichert sind, weil sie, gegebenenfalls nach Bezug von Arbeitslosengeld, rentenberechtigt sind.

## **Unterabschnitt 2 Organisationspflichten des Arbeitgebers**

### **§ 11 Ausschreibung**

Ein Arbeitsplatz darf nicht unter Verstoß gegen § 7 Abs. 1 ausgeschrieben werden.

### **§ 12 Maßnahmen und Pflichten des Arbeitgebers**

(1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen wegen eines in § 1 genannten Grundes zu treffen. Dieser Schutz umfasst auch vorbeugende Maßnahmen.

(2) Der Arbeitgeber soll in geeigneter Art und Weise, insbesondere im Rahmen der beruflichen Aus- und Fortbildung, auf die Unzulässigkeit solcher Benachteiligungen hinweisen und darauf hinwirken, dass diese unterbleiben. Hat der Arbeitgeber seine Beschäftigten in geeigneter Weise zum Zwecke der Verhinderung von Benachteiligung geschult, gilt dies als Erfüllung seiner Pflichten nach Absatz 1.

(3) Verstoßen Beschäftigte gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1, so hat der Arbeitgeber die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zur Unterbindung der Benachteiligung wie Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung zu ergreifen.

(4) Werden Beschäftigte bei der Ausübung ihrer Tätigkeit durch Dritte nach § 7 Abs. 1 benachteiligt, so hat der Arbeitgeber die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten zu ergreifen.

(5) Dieses Gesetz und § 61b des Arbeitsgerichtsgesetzes sowie Informationen über die für die Behandlung von Beschwerden nach § 13 zuständigen Stellen sind im Betrieb oder in der Dienststelle bekannt zu machen. Die Bekanntmachung kann durch Aushang oder Auslegung an geeigneter Stelle oder den Einsatz der im Betrieb oder der Dienststelle üblichen Informations- und Kommunikationstechnik erfolgen.

## **Unterabschnitt 3 Rechte der Beschäftigten**

### **§ 13 Beschwerderecht**

(1) Die Beschäftigten haben das Recht, sich bei den zuständigen Stellen des Betriebs, des Unternehmens oder der Dienststelle zu beschweren, wenn sie sich im Zusammenhang mit ihrem Beschäftigungsverhältnis vom Arbeitgeber, von Vorgesetzten, anderen Beschäftigten oder Dritten wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt fühlen. Die Beschwerde ist zu prüfen und das Ergebnis der oder dem beschwerdeführenden Beschäftigten mitzuteilen.

(2) Die Rechte der Arbeitnehmervertretungen bleiben unberührt.

## § 14 Leistungsverweigerungsrecht

Ergreift der Arbeitgeber keine oder offensichtlich ungeeignete Maßnahmen zur Unterbindung einer Belästigung oder sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz, sind die betroffenen Beschäftigten berechtigt, ihre Tätigkeit ohne Verlust des Arbeitsentgelts einzustellen, soweit dies zu ihrem Schutz erforderlich ist. § 273 des Bürgerlichen Gesetzbuchs bleibt unberührt.

## § 15 Entschädigung und Schadensersatz

(1) Bei einem Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot ist der Arbeitgeber verpflichtet, den hierdurch entstandenen Schaden zu ersetzen. Dies gilt nicht, wenn der Arbeitgeber die Pflichtverletzung nicht zu vertreten hat.

(2) Wegen eines Schadens, der nicht Vermögensschaden ist, kann der oder die Beschäftigte eine angemessene Entschädigung in Geld verlangen. Die Entschädigung darf bei einer Nichteinstellung drei Monatsgehälter nicht übersteigen, wenn der oder die Beschäftigte auch bei benachteiligungsfreier Auswahl nicht eingestellt worden wäre.

(3) Der Arbeitgeber ist bei der Anwendung kollektivrechtlicher Vereinbarungen nur dann zur Entschädigung verpflichtet, wenn er vorsätzlich oder grob fahrlässig handelt.

(4) Ein Anspruch nach Absatz 1 oder 2 muss innerhalb einer Frist von zwei Monaten schriftlich geltend gemacht werden, es sei denn, die Tarifvertragsparteien haben etwas anderes vereinbart. Die Frist beginnt im Falle einer Bewerbung oder eines beruflichen Aufstiegs mit dem Zugang der Ablehnung und in den sonstigen Fällen einer Benachteiligung zu dem Zeitpunkt, in dem der oder die Beschäftigte von der Benachteiligung Kenntnis erlangt.

(5) Im Übrigen bleiben Ansprüche gegen den Arbeitgeber, die sich aus anderen Rechtsvorschriften ergeben, unberührt.

(6) Ein Verstoß des Arbeitgebers gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1 begründet keinen Anspruch auf Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses, Berufsausbildungsverhältnisses oder einen beruflichen Aufstieg, es sei denn, ein solcher ergibt sich aus einem anderen Rechtsgrund.

## § 16 Maßregelungsverbot

(1) Der Arbeitgeber darf Beschäftigte nicht wegen der Inanspruchnahme von Rechten nach diesem Abschnitt oder wegen der Weigerung, eine gegen diesen Abschnitt verstößende Anweisung auszuführen, benachteiligen. Gleiches gilt für Personen, die den Beschäftigten hierbei unterstützen oder als Zeuginnen oder Zeugen aussagen.

(2) Die Zurückweisung oder Duldung benachteiligender Verhaltensweisen durch betroffene Beschäftigte darf nicht als Grundlage für eine Entscheidung herangezogen werden, die diese Beschäftigten berührt. Absatz 1 Satz 2 gilt entsprechend.

(3) § 22 gilt entsprechend.

## Unterabschnitt 4 Ergänzende Vorschriften

### § 17 Soziale Verantwortung der Beteiligten

(1) Tarifvertragsparteien, Arbeitgeber, Beschäftigte und deren Vertretungen sind aufgefordert, im Rahmen ihrer Aufgaben und Handlungsmöglichkeiten an der Verwirklichung des in § 1 genannten Ziels mitzuwirken.

(2) In Betrieben, in denen die Voraussetzungen des § 1 Abs. 1 Satz 1 des Betriebsverfassungsgesetzes



vorliegen, können bei einem groben Verstoß des Arbeitgebers gegen Vorschriften aus diesem Abschnitt der Betriebsrat oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft unter der Voraussetzung des § 23 Abs. 3 Satz 1 des Betriebsverfassungsgesetzes die dort genannten Rechte gerichtlich geltend machen; § 23 Abs. 3 Satz 2 bis 5 des Betriebsverfassungsgesetzes gilt entsprechend. Mit dem Antrag dürfen nicht Ansprüche des Benachteiligten geltend gemacht werden.

### § 18 Mitgliedschaft in Vereinigungen

- (1) Die Vorschriften dieses Abschnitts gelten entsprechend für die Mitgliedschaft oder die Mitwirkung in einer
1. Tarifvertragspartei,
  2. Vereinigung, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören oder die eine überragende Machtstellung im wirtschaftlichen oder sozialen Bereich innehat, wenn ein grundlegendes Interesse am Erwerb der Mitgliedschaft besteht,
- sowie deren jeweiligen Zusammenschlüssen.
- (2) Wenn die Ablehnung einen Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1 darstellt, besteht ein Anspruch auf Mitgliedschaft oder Mitwirkung in den in Absatz 1 genannten Vereinigungen.

## **Abschnitt 3 Schutz vor Benachteiligung im Zivilrechtsverkehr**

### § 19 Zivilrechtliches Benachteiligungsverbot

(1) Eine Benachteiligung aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, wegen des Geschlechts, der Religion, einer Behinderung, des

Alters oder der sexuellen Identität bei der Begründung, Durchführung und Beendigung zivilrechtlicher Schuldverhältnisse, die

1. typischerweise ohne Ansehen der Person zu vergleichbaren Bedingungen in einer Vielzahl von Fällen zustande kommen (Massengeschäfte) oder bei denen das Ansehen der Person nach der Art des Schuldverhältnisses eine nachrangige Bedeutung hat und die zu vergleichbaren Bedingungen in einer Vielzahl von Fällen zustande kommen oder
  2. eine privatrechtliche Versicherung zum Gegenstand haben, ist unzulässig.
- (2) Eine Benachteiligung aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft ist darüber hinaus auch bei der Begründung, Durchführung und Beendigung sonstiger zivilrechtlicher Schuldverhältnisse im Sinne des § 2 Abs. 1 Nr. 5 bis 8 unzulässig.
- (3) Bei der Vermietung von Wohnraum ist eine unterschiedliche Behandlung im Hinblick auf die Schaffung und Erhaltung sozial stabiler Bewohnerstrukturen und ausgewogener Siedlungsstrukturen sowie ausgeglichener wirtschaftlicher, sozialer und kultureller Verhältnisse zulässig.
- (4) Die Vorschriften dieses Abschnitts finden keine Anwendung auf familien- und erbrechtliche Schuldverhältnisse.
- (5) Die Vorschriften dieses Abschnitts finden keine Anwendung auf zivilrechtliche Schuldverhältnisse, bei denen ein besonderes Nähe- oder Vertrauensverhältnis der Parteien oder ihrer Angehörigen begründet wird. Bei Mietverhältnissen kann dies insbesondere der Fall sein, wenn die Parteien oder ihre Angehörigen Wohnraum auf demselben Grundstück nutzen. Die Vermietung von Wohnraum zum nicht nur vorübergehenden Gebrauch ist in der Regel kein Geschäft im Sinne des Absatzes 1 Nr. 1, wenn der Vermieter insgesamt nicht mehr als 50 Wohnungen vermietet.

## § 20 Zulässige unterschiedliche Behandlung

(1) Eine Verletzung des Benachteiligungsverbots ist nicht gegeben, wenn für eine unterschiedliche Behandlung wegen der Religion, einer Behinderung, des Alters, der sexuellen Identität oder des Geschlechts ein sachlicher Grund vorliegt. Das kann insbesondere der Fall sein, wenn die unterschiedliche Behandlung

1. der Vermeidung von Gefahren, der Verhütung von Schäden oder anderen Zwecken vergleichbarer Art dient,
2. dem Bedürfnis nach Schutz der Intimsphäre oder der persönlichen Sicherheit Rechnung trägt,
3. besondere Vorteile gewährt und ein Interesse an der Durchsetzung der Gleichbehandlung fehlt,
4. an die Religion eines Menschen anknüpft und im Hinblick auf die Ausübung der Religionsfreiheit oder auf das Selbstbestimmungsrecht der Religionsgemeinschaften, der ihnen zugeordneten Einrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform sowie der Vereinigungen, die sich die gemeinschaftliche Pflege einer Religion zur Aufgabe machen, unter Beachtung des jeweiligen Selbstverständnisses gerechtfertigt ist.

(2) Eine unterschiedliche Behandlung wegen des Geschlechts ist im Falle des § 19 Abs. 1 Nr. 2 bei den Prämien oder Leistungen nur zulässig, wenn dessen Berücksichtigung bei einer auf relevanten und genauen versicherungsmathematischen und statistischen Daten beruhenden Risikobewertung ein bestimmender Faktor ist. Kosten im Zusammenhang mit Schwangerschaft und Mutterschaft dürfen auf keinen Fall zu unterschiedlichen Prämien oder Leistungen führen. Eine unterschiedliche Behandlung wegen der Religion, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität ist im Falle des § 19 Abs. 1 Nr. 2 nur zulässig, wenn diese auf anerkannten Prinzipien risikoadäquater Kalkulation

beruht, insbesondere auf einer versicherungsmathematisch ermittelten Risikobewertung unter Heranziehung statistischer Erhebungen.

## § 21 Ansprüche

- (1) Der Benachteiligte kann bei einem Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot unbeschadet weiterer Ansprüche die Beseitigung der Beeinträchtigung verlangen. Sind weitere Beeinträchtigungen zu besorgen, so kann er auf Unterlassung klagen.
- (2) Bei einer Verletzung des Benachteiligungsverbots ist der Benachteiligende verpflichtet, den hierdurch entstandenen Schaden zu ersetzen. Dies gilt nicht, wenn der Benachteiligende die Pflichtverletzung nicht zu vertreten hat. Wegen eines Schadens, der nicht Vermögensschaden ist, kann der Benachteiligte eine angemessene Entschädigung in Geld verlangen.
- (3) Ansprüche aus unerlaubter Handlung bleiben unberührt.
- (4) Auf eine Vereinbarung, die von dem Benachteiligungsverbot abweicht, kann sich der Benachteiligende nicht berufen.
- (5) Ein Anspruch nach den Absätzen 1 und 2 muss innerhalb einer Frist von zwei Monaten geltend gemacht werden. Nach Ablauf der Frist kann der Anspruch nur geltend gemacht werden, wenn der Benachteiligte ohne Verschulden an der Einhaltung der Frist verhindert war.

---

### Fußnoten

- § 20 Abs. 1 Satz 1: IdF d. Art. 8 Abs. 1 Nr. 2 Buchst. a G v. 2.12.2006 I 2742 mWv 12.12.2006
- § 20 Abs. 2 Satz 3: IdF d. Art. 8 Abs. 1 Nr. 2 Buchst. b G v. 2.12.2006 I 2742 mWv 12.12.2006

## Abschnitt 4 Rechtsschutz

### § 22 Beweislast

Wenn im Streitfall die eine Partei Indizien beweist, die eine Benachteiligung wegen eines in § 1 genannten Grundes vermuten lassen, trägt die andere Partei die Beweislast dafür, dass kein Verstoß gegen die Bestimmungen zum Schutz vor Benachteiligung vorgelegen hat.

### § 23 Unterstützung durch Antidiskriminierungsverbände

(1) Antidiskriminierungsverbände sind Personenzusammenschlüsse, die nicht gewerbsmäßig und nicht nur vorübergehend entsprechend ihrer Satzung die besonderen Interessen von benachteiligten Personen oder Personengruppen nach Maßgabe von § 1 wahrnehmen. Die Befugnisse nach den Absätzen 2 bis 4 stehen ihnen zu, wenn sie mindestens 75 Mitglieder haben oder einen Zusammenschluss aus mindestens sieben Verbänden bilden.

(2) Antidiskriminierungsverbände sind befugt, im Rahmen ihres Satzungszwecks in gerichtlichen Verfahren, in denen eine Vertretung durch Anwälte und Anwältinnen nicht gesetzlich vorgeschrieben ist, als Beistände Benachteiligter in der Verhandlung aufzutreten. Im Übrigen bleiben die Vorschriften der Verfahrensordnungen, insbesondere diejenigen, nach denen Beiständen weiterer Vortrag untersagt werden kann, unberührt.

(3) Antidiskriminierungsverbänden ist im Rahmen ihres Satzungszwecks die Besorgung von Rechtsangelegenheiten Benachteiligter gestattet.

(4) Besondere Klagerechte und Vertretungsbefugnisse von Verbänden zu Gunsten von behinderten Menschen bleiben unberührt.

## Abschnitt 5 Sonderregelungen für öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse

### § 24 Sonderregelung für öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse

Die Vorschriften dieses Gesetzes gelten unter Berücksichtigung ihrer besonderen Rechtsstellung entsprechend für

1. Beamtinnen und Beamte des Bundes, der Länder, der Gemeinden, der Gemeindeverbände sowie der sonstigen der Aufsicht des Bundes oder eines Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts,
2. Richterinnen und Richter des Bundes und der Länder,
3. Zivildienstleistende sowie anerkannte Kriegsdienstverweigerer, soweit ihre Heranziehung zum Zivildienst betroffen ist.

## Abschnitt 6 Antidiskriminierungsstelle

### § 25 Antidiskriminierungsstelle des Bundes

(1) Beim Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend wird unbeschadet der Zuständigkeit der Beauftragten des Deutschen Bundestages oder der Bundesregierung die Stelle des Bundes zum Schutz vor Benachteiligungen wegen eines in § 1 genannten Grundes (Antidiskriminierungsstelle des Bundes) errichtet.

(2) Der Antidiskriminierungsstelle des Bundes ist die für die Erfüllung ihrer Aufgaben notwendige Personal- und Sachausstattung zur Verfügung zu stellen. Sie ist im Einzelplan des Bundesministe-

riums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend in einem eigenen Kapitel auszuweisen.

## **§ 26 Rechtsstellung der Leitung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes**

(1) Die Bundesministerin oder der Bundesminister für Familie, Senioren, Frauen und Jugend ernennt auf Vorschlag der Bundesregierung eine Person zur Leitung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Sie steht nach Maßgabe dieses Gesetzes in einem öffentlich-rechtlichen Amtsverhältnis zum Bund. Sie ist in Ausübung ihres Amtes unabhängig und nur dem Gesetz unterworfen.

(2) Das Amtsverhältnis beginnt mit der Aushändigung der Urkunde über die Ernennung durch die Bundesministerin oder den Bundesminister für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

- (3) Das Amtsverhältnis endet außer durch Tod
1. mit dem Zusammentreten eines neuen Bundes-tages,
  2. durch Ablauf der Amtszeit mit Erreichen der Altersgrenze nach § 41 Abs. 1 des Bundesbeamtengesetzes,
  3. mit der Entlassung.

Die Bundesministerin oder der Bundesminister für Familie, Senioren, Frauen und Jugend entlässt die Leiterin oder den Leiter der Antidiskriminierungsstelle des Bundes auf deren Verlangen oder wenn Gründe vorliegen, die bei einer RichterIn oder einem Richter auf Lebenszeit die Entlassung aus dem Dienst rechtfertigen. Im Falle der Beendigung des Amtsverhältnisses erhält die Leiterin oder der Leiter der Antidiskriminierungsstelle des Bundes eine von der Bundesministerin oder dem Bundesminister für Familie, Senioren, Frauen und Jugend vollzogene Urkunde. Die Entlassung wird mit der Aushändigung der Urkunde wirksam.

(4) Das Rechtsverhältnis der Leitung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes gegenüber dem Bund

wird durch Vertrag mit dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend geregelt. Der Vertrag bedarf der Zustimmung der Bundesregierung.

(5) Wird eine Bundesbeamtin oder ein Bundesbeamter zur Leitung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes bestellt, scheidet er oder sie mit Beginn des Amtsverhältnisses aus dem bisherigen Amt aus. Für die Dauer des Amtsverhältnisses ruhen die aus dem Beamtenverhältnis begründeten Rechte und Pflichten mit Ausnahme der Pflicht zur Amtverschwiegenheit und des Verbots der Annahme von Belohnungen oder Geschenken. Bei unfallverletzten Beamtinnen oder Beamten bleiben die gesetzlichen Ansprüche auf das Heilverfahren und einen Unfallausgleich unberührt.

## **§ 27 Aufgaben**

(1) Wer der Ansicht ist, wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt worden zu sein, kann sich an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes wenden.

(2) Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes unterstützt auf unabhängige Weise Personen, die sich nach Absatz 1 an sie wenden, bei der Durchsetzung ihrer Rechte zum Schutz vor Benachteiligungen. Hierbei kann sie insbesondere

1. über Ansprüche und die Möglichkeiten des rechtlichen Vorgehens im Rahmen gesetzlicher Regelungen zum Schutz vor Benachteiligungen informieren,
2. Beratung durch andere Stellen vermitteln,
3. eine gütliche Beilegung zwischen den Beteiligten anstreben.

Soweit Beauftragte des Deutschen Bundestages oder der Bundesregierung zuständig sind, leitet die Antidiskriminierungsstelle des Bundes die Anliegen der in Absatz 1 genannten Personen mit deren Einverständnis unverzüglich an diese weiter.

(3) Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes nimmt auf unabhängige Weise folgende Aufgaben wahr, soweit nicht die Zuständigkeit der Beauftragten der Bundesregierung oder des Deutschen Bundestages berührt ist:

1. Öffentlichkeitsarbeit,
2. Maßnahmen zur Verhinderung von Benachteiligungen aus den in § 1 genannten Gründen,
3. Durchführung wissenschaftlicher Untersuchungen zu diesen Benachteiligungen.

(4) Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes und die in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages legen gemeinsam dem Deutschen Bundestag alle vier Jahre Berichte über Benachteiligungen aus den in § 1 genannten Gründen vor und geben Empfehlungen zur Beseitigung und Vermeidung dieser Benachteiligungen. Sie können gemeinsam wissenschaftliche Untersuchungen zu Benachteiligungen durchführen.

(5) Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes und die in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages sollen bei Benachteiligungen aus mehreren der in § 1 genannten Gründe zusammenarbeiten.

## § 28 Befugnisse

(1) Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes kann in Fällen des § 27 Abs. 2 Satz 2 Nr. 3 Beteiligte um Stellungnahmen ersuchen, soweit die Person, die sich nach § 27 Abs. 1 an sie gewandt hat, hierzu ihr Einverständnis erklärt.

(2) Alle Bundesbehörden und sonstigen öffentlichen Stellen im Bereich des Bundes sind verpflichtet, die Antidiskriminierungsstelle des Bundes bei der Erfüllung ihrer Aufgaben zu unterstützen, insbesondere die erforderlichen Auskünfte zu erteilen. Die Bestimmungen zum Schutz personenbezogener Daten bleiben unberührt.

## § 29 Zusammenarbeit mit Nichtregierungsorganisationen und anderen Einrichtungen

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes soll bei ihrer Tätigkeit Nichtregierungsorganisationen sowie Einrichtungen, die auf europäischer, Bundes-, Landes- oder regionaler Ebene zum Schutz vor Benachteiligungen wegen eines in § 1 genannten Grundes tätig sind, in geeigneter Form einbeziehen.

## § 30 Beirat

(1) Zur Förderung des Dialogs mit gesellschaftlichen Gruppen und Organisationen, die sich den Schutz vor Benachteiligungen wegen eines in § 1 genannten Grundes zum Ziel gesetzt haben, wird der Antidiskriminierungsstelle des Bundes ein Beirat beigeordnet. Der Beirat berät die Antidiskriminierungsstelle des Bundes bei der Vorlage von Berichten und Empfehlungen an den Deutschen Bundestag nach § 27 Abs. 4 und kann hierzu sowie zu wissenschaftlichen Untersuchungen nach § 27 Abs. 3 Nr. 3 eigene Vorschläge unterbreiten.

(2) Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend beruft im Einvernehmen mit der Leitung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes sowie den entsprechend zuständigen Beauftragten der Bundesregierung oder des Deutschen Bundestages die Mitglieder dieses Beirats und für jedes Mitglied eine Stellvertretung. In den Beirat sollen Vertreterinnen und Vertreter gesellschaftlicher Gruppen und Organisationen sowie Expertinnen und Experten in Benachteiligungsfragen berufen werden. Die Gesamtzahl der Mitglieder des Beirats soll 16 Personen nicht überschreiten. Der Beirat soll zu gleichen Teilen mit Frauen und Männern besetzt sein.

(3) Der Beirat gibt sich eine Geschäftsordnung, die der Zustimmung des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend bedarf.

(4) Die Mitglieder des Beirats üben die Tätigkeit nach diesem Gesetz ehrenamtlich aus. Sie haben Anspruch auf Aufwandsentschädigung sowie Reisekostenvergütung, Tagegelder und Übernachtungsgelder. Näheres regelt die Geschäftsordnung.

## **Abschnitt 7 Schlussvorschriften**

### **§ 31 Unabdingbarkeit**

Von den Vorschriften dieses Gesetzes kann nicht zu Ungunsten der geschützten Personen abgewichen werden.

### **§ 32 Schlussbestimmungen**

Soweit in diesem Gesetz nicht Abweichendes bestimmt ist, gelten die allgemeinen Bestimmungen.

### **§ 33 Übergangsbestimmungen**

(1) Bei Benachteiligungen nach den §§ 611a, 611b und 612 Abs. 3 des Bürgerlichen Gesetzbuchs oder sexuellen Belästigungen nach dem Beschäftigtenschutzgesetz ist das vor dem 18. August 2006 maßgebliche Recht anzuwenden.

(2) Bei Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft sind die §§ 19 bis 21 nicht auf Schuldverhältnisse anzuwenden, die vor dem 18. August 2006 begründet worden sind. Satz 1 gilt nicht für spätere Änderungen von Dauerschuldverhältnissen.

(3) Bei Benachteiligungen wegen des Geschlechts, der Religion, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität sind die §§ 19 bis 21 nicht auf Schuldverhältnisse anzuwenden, die vor dem 1.

Dezember 2006 begründet worden sind. Satz 1 gilt nicht für spätere Änderungen von Dauerschuldverhältnissen.

(4) Auf Schuldverhältnisse, die eine privatrechtliche Versicherung zum Gegenstand haben, ist § 19 Abs. 1 nicht anzuwenden, wenn diese vor dem 22. Dezember 2007 begründet worden sind. Satz 1 gilt nicht für spätere Änderungen solcher Schuldverhältnisse.

© juris GmbH

# Literatur

## Kommentare/ Fachbücher:

- Däubler/Berzbach: Handkommentar AGG, Nomos Verlag 2007
- Nollert-Borasio/Perreng: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Bund Verlag 2006
- Sebastian Busch: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Bund Verlag 2007
- Dagmar Schiek (Hg.): Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz. Ein Kommentar aus euroäischer Perspektive, Sellier, European Law Publishers 2007

## Aufsätze:

- Alenfelder: Recht und Praxis, S. 1 - 19, Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz
- DGB Broschüre, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, 2006
- Busch, Arbeitsrecht im Betrieb (AiB) 8/2006, S. 467 – 470, Ziel verfehlt?
- Däubler, AGG: Neue Aufgaben für Betriebsräte, AiB 10/2006, S. 161
- Perreng, AiB 8/2006, S. 459 – 466, Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz
- Ihlenfeld, AiB 7/2006, S. 401 – 406, Die Antirassismusrichtlinie
- Busch, AiB 6/2006, S. 331 – 333, Antidiskriminierungsgesetz kommt doch
- Nollert-Barasio/Perreng: Der Personalrat, 8/2006, S. 316 – 321, Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz

## Spezielle Literatur:

- Karin Tondorf: Tarifliche Leistungsentgelte, Chance oder Bürde, Sigma 2007
- Joch-Döllmann/Tondorf: Geschlechtergerechte Leistungsvergütung, VSA 005

# Hilfreiche Kontakte und Adressen

- Antidiskriminierungsstelle des Bundes: [www.bmfsfj.de](http://www.bmfsfj.de)  
**Alexanderstraße 3**  
**10178 Berlin**  
**Telefon: 03018 / 555 - 1865**  
**E-Mail: [ads@bmfsfj.bund.de](mailto:ads@bmfsfj.bund.de)**
- Deutscher Antidiskriminierungsverband: [www.dadv.de](http://www.dadv.de)
- [www.gesetz-agg.de](http://www.gesetz-agg.de)
- [www.bundesrecht.juris.de](http://www.bundesrecht.juris.de)
- [www.frauen.verdi.de](http://www.frauen.verdi.de)
- [www.br-aktiv.verdi.de](http://www.br-aktiv.verdi.de)
- [www.dgb.de/themen/gleichstellung](http://www.dgb.de/themen/gleichstellung)



# Abkürzungsverzeichnis

Abs.	Absatz
BAG	Bundesarbeitsgericht
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BGleG	Bundesgleichstellungsgesetz
BPersVG	Bundespersonalvertretungsgesetz
EuGH	Europäischer Gerichtshof
GG	Grundgesetz
KSchG	Kündigungsschutzgesetz
SGB IX	Sozialgesetzbuch IX





## Antrag auf Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft des Deutschen Gewerkschaftsbundes DGB

Der Mitgliedsbeitrag beträgt ein Prozent des Bruttoeinkommens. Stark vergünstigte Beiträge gibt es für Studierende, Arbeitslose und Rentner.

Weitere Informationen unter: [www.dgb.de/service/mitglied\\_werden](http://www.dgb.de/service/mitglied_werden)

Diesen Antrag ausfüllen, unterschreiben und schicken an:

**DGB-Bundesvorstand, Jörg-Peter Ludwig, Henriette-Herz-Platz 2, 10178 Berlin**

Name \_\_\_\_\_

Vorname \_\_\_\_\_

Straße / Haus-Nr. \_\_\_\_\_

PLZ / Wohnort \_\_\_\_\_

Geburtsdatum \_\_\_\_\_

Nationalität \_\_\_\_\_ Geschlecht \_\_\_\_\_

Telefon \_\_\_\_\_

E-Mail \_\_\_\_\_

Beschäftigung bei \_\_\_\_\_

Beruf \_\_\_\_\_

Beruflicher Status  Arbeiter/in  Angestellte/r  Beamtin / Beamter  
 Auszubildende/r  Student/in  Sonstiges

Monatliches Bruttoeinkommen \_\_\_\_\_

Geldinstitut \_\_\_\_\_

Konto-Nr. \_\_\_\_\_

Bankleitzahl \_\_\_\_\_

Datum / Unterschrift \_\_\_\_\_

Ich bin damit einverstanden, dass die von mir gemachten Angaben einschließlich eventueller Änderungen und Ergänzungen zur Erledigung aller im Zusammenhang mit der Mitgliedschaft stehenden Aufgaben, insbesondere der Mitgliederbestandsverwaltung, der Mitgliederinformation sowie des Beitragsabzuges im erforderlichen Umfang – auch durch Datenträgeraustausch – mit Hilfe von Computern (automatisiert) verarbeitet und genutzt werden können.

Ich bevollmächtige nebenstehend angekreuzte Gewerkschaft, meinen satzungsgemäßen Beitrag bei Fälligkeit von meinem oben angegebenen Konto per Lastschrift abzubuchen. Sollte mein Konto die erforderliche Deckung nicht aufweisen, besteht seitens des kontoführenden Geldinstituts keine Einlöseverpflichtung. Die vorstehende Einverständniserklärung sowie die Lastschrift-bevollmächtigung kann ich nur gegenüber der oben genannten Gewerkschaft widerrufen.

Datum / Unterschrift \_\_\_\_\_

# DGB.

**Wir sind für die Menschen da.**